

# Samasta työstä sama palkka

Töiden samanarvoisuuden vertailu tasa-arvolain 8 §:n sukupuolineutraalin samapalkkaisuusperiaatteen nojalla

Itä-Suomen yliopisto, oikeustieteiden laitos

Pro gradu -tutkielma, hallinto-oikeus

Helmikuu 2014

Riikka Kainulainen, 170591

Ohjaajat: Tarmo Miettinen ja Ulla-Maija

Väättänen

## Tiivistelmä

### ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO

Tiedekunta		Yksikkö	
<b>Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta</b>		<b>Oikeustieteiden laitos</b>	
Tekijä			
<b>Riikka Kainulainen</b>			
Työn nimi			
<b>Samasta työstä sama palkka. Töiden samanarvoisuuden vertailu tasa-arvolain 8 §:n sukupuolineutraalin samapalkkaisuusperiaatteen nojalla.</b>			
Pääaine	Työn laji	Aika	Sivuja
<b>Hallinto-oikeus</b>	<b>Pro gradu -tutkielma</b>	<b>Helmikuu 2014</b>	<b>96</b>
Tiivistelmä			
<p>Suomalaiset naiset ansaitsevat yhä nykyään vähemmän palkkaa kuin miehet. Vuonna 2011 naiset ansaitsivat keskimäärin 82,4 % miesten palkasta. Ammattisegregaatio selittää erosta vain osan, ja koulutus ei lainkaan: naiset ovat miehiä koulutetumpia. Koska palkkaeroihin jää selittämätöntä osuutta, on tärkeää tutkia, kuinka kansainvälisiä ja Suomen tasa-arvolain samapalkkaisuussäännöksiä tulisi tulkita. Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 3 kohdassa säädetään pääpiirteittäin, että samaa tai samanarvoista työtä tekeville työntekijöille tulee maksaa samaa palkkaa ja tarjota muutenkin yhtä edulliset palvelussuhteen ehdot. Lainopillista metodologiaa käyttäen tutkin, mitä ilmaisulla ”sama tai samanarvoinen työ” tarkoitetaan palkkauksen suhteen. Lainsäädäntöä, oikeustapauksia ja oikeuskirjallisuutta tarkastellen pyrin antamaan merkityksen ilmaisulle. Kuinka töitä tulee vertailla keskenään ja millä perusteilla työt katsotaan samanarvoisiksi?</p> <p>Samapalkkaisuussäännösten historian ja käsitelmääritysten kautta jatkan pohdintaa syrjintäolettaman syntyyn sekä hyväksytyihin ja kiellettyihin palkkaerojen oikeuttamisperusteisiin. Samapalkkaisuuden toteutumisen kannalta olennaista on työn vaativuuden arviointi, jonka tulee pohjautua todellisiin työtehtäviin eikä esimerkiksi ammattinimikkeisiin. Tulee huomioida työtehtävien luonne, rasittavuus, työolosuhteet, työhön sisältyvä vastuu sekä sen vaatima osaaminen, koulutus ja muut taidot. Erilaisia töitä tulee voida vertailla keskenään, eikä palkkasyrjintäepäilyssä välttämättä tarvita konkreettista verrokkihenkilöä, vaan hypoteettinen verrokki riittää. Kaikkien palkan osien tulee olla syrjimättömiä, mukaan lukien peruspalkka, henkilökohtainen palkka sekä luontaisedut. Myös työn vaativuuden arviointiprosessin tulee olla syrjimätön. Palkkauksen perusteiden on oltava tunnistettavia ja palkkausjärjestelmän avoin. Vain vertailemalla palkkaansa muiden palkkoihin työntekijät voivat varmistaa, etteivät ole palkkasyrjinnän kohteina. Tarkastelen työpaikan tasa-arvosuunnitelman merkitystä samapalkkaisuudelle sekä eri työnantajasektorien palkkausjärjestelmiä ja niiden uudistuksia. Jotta samapalkkaisuusperiaate voi toteutua, työn todellista sisältöä tulee arvioida ja sen vaativuustekijöitä arvottaa objektiivisesti ja ennakkoluulottomasti.</p>			
Avainsanat			
<b>samapalkkaisuus, tasa-arvolaki, palkkasyrjintä, samanarvoinen työ</b>			

# SISÄLLYS

LÄHTEET .....	V
LYHENTEET.....	XV
TAULUKOT .....	XVI
1 JOHDANTO.....	1
1.1 Miehillä keskimäärin kaksi kuukausipalkkaa naisia enemmän vuodessa .....	1
1.2 Tutkimusongelma ja -metodi .....	2
1.3 Oikeuslähteet ja aiempi tutkimus.....	4
1.4 Tutkimuksen rakenne.....	5
2 SUKUPUOLEEN PERUSTUVA PALKKASYRJINTÄ .....	6
2.1 Kansainvälisistä sopimuksista kansalliseen sääntelyyn .....	6
2.2 Tasa-arvolain 8 § kieltää syrjinnän työelämässä.....	10
2.2.1 Samapalkkaisuuspykälän yleinen sisältö.....	10
2.2.2 Palkka ja muut palvelussuhteen ehdot.....	12
2.2.3 Työntekijä.....	12
2.2.4 Epäedullisempi asema .....	14
2.2.5 Työnantaja .....	15
2.3 Syrjintäoletaman syntyminen.....	16
2.4 Palkkaerojen oikeuttamisperusteet.....	20
2.4.1 Hyväksyttävä tavoite ja objektiivinen peruste.....	20
2.4.2 Koulutus, ammattitaito ja työuran pituus .....	23
2.4.3 Työvoiman niukkuudesta johtuva kilpailutilanne .....	27
2.4.4 Liikkeen luovutus .....	28
2.5 Kielletyt palkkaerojen oikeuttamisperusteet .....	29
2.5.1 Taloudellisten voimavarojen rajallisuus.....	29

2.5.2 Eri työehtosopimukset .....	30
2.5.3 Syrjivät säännökset.....	32
3 SAMAN TAI SAMANARVOISEN TYÖN ARVIOINTI .....	33
3.1 Vaativuuden arviointi toteuttaa samapalkkaisuusvaatimusta.....	33
3.2 Palkan osat .....	34
3.3 Todelliset työtehtävät ratkaisevat.....	43
3.4 Saman työnantajan palveluksessa .....	48
3.5 Erilaiset työt voivat olla samanarvoisia .....	51
3.6 Hypoteettinen verrokki riittää .....	56
4 TYÖN VAATIVUUDEN ARVIOINTIPROSESSI.....	59
4.1 Arviointiluokituksilla palkkausperusteet tunnistettaviksi .....	59
4.2 Tasa-arvosuunnitelma tukena vaativuuden arviointiin .....	61
4.3 Uusissa palkkausjärjestelmissä korostuu työn vaativuuden arviointi .....	63
4.4 Prosessin oltava syrjimätön.....	75
5 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	78

## LÄHTEET

### KIRJALLISUUS

*Ahtela, Karoliina – Bruun, Niklas – Koskinen, Pirkko K. – Nummijärvi, Anja – Saloheimo, Jorma:* Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Talentum. Helsinki 2006. (*Ahtela ym.* 2006)

*Anttila, Outi:* Kohti tosiasiallista tasa-arvoa? Sukupuolisyrynnän kiellot oikeudellisen pluralismin aikana. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja, A-sarja N:o 314. Suomalainen lakimiesyhdistys, Helsinki 2013.

*Asplund, Rita ja Lilja, Reija:* Kohti samapalkkaisuutta palkkausjärjestelmiä kehittämällä. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksiä 2010:25. Helsinki 2010.

*Autio, Hanna-Leena – Leinonen, Minna – Syrjä, Sannu – Uosukainen, Katja:* Työpaikan tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus. Tutkimus suunnitteluvaiheen toteutumisesta sekä suunnitelmien ja kartoitusten laadusta. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksiä 2010:7. Helsinki 2010. (*Autio ym.* 2010)

*Barnard, Catherine:* EC Employment Law. Third edition. Oxford EC Law Library. Oxford University Press. Oxford 2006.

*Bell, Mark:* Anti-Discrimination Law and the European Union. Reprinted. Oxford Studies in European Law. Oxford University Press. Oxford 2004.

*Bruun, Niklas – Koskinen, Pirkko K.:* Tasa-arvolaki. Lakimiesliiton kustannus. Helsinki 1997.

*Ellis, Evelyn:*

- EC Sex Equality Law. Second edition. Oxford EC Law Library. Oxford University Press. Oxford 1998.
- EU Anti-discrimination Law. Oxford EC Law Library. Oxford University Press. Oxford 2005.

*Fredman, Sandra:* Discrimination Law. Second edition. Clarendon Law Series. Oxford University Press. Oxford 2011.

*Gijzen, M.H.S.:* Selected Issues in Equal Treatment Law: A multi-layered comparison of European, English and Dutch Law. Intersentia. Antwerpen – Oxford 2006.

*Huusko, Liisa:* Palkitseminen työsuhteen ehtona ja johtamisen välineenä. Edilex 2007/8.

<http://www.edilex.fi/lakikirjasto/4312.pdf>. Luettu 14.11.2012.

*Ikävalko, Elina – Mustakallio, Sinikka – Saari, Milja ja Sevelius, Piia:* Toimihenkilöt ja tasa-arvp. Opas tasa-arvosuunnitteluun. Toimihenkilöunioni. Helsinki 2005. (*Ikävalko ym.* 2005)

*Kairinen, Martti:* Työoikeus perusteineen. 2. painos. Alkuperäisteoksesta Työoikeuden perusteet 11. painos. Työelämän Tietopalvelu OY. Masku 2009.

*Kangasniemi, Mari ja Kauhanen, Antti:*

- Työn vaativuuden arvioinnin vaikutukset sukupuolten palkkaeroon: kaksi esimerkitapausta. Teoksessa Asplund, Rita ja Lilja, Reija: Kohti samapalkkaisuutta palkkausjärjestelmiä kehittämällä. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:25. Helsinki 2010, s. 66–74. (*Kangasniemi ja Kauhanen 2010a*)
- Tulospalkkaus ja sukupuolten väliset palkkaerot yksityisellä sektorilla. Teoksessa Asplund, Rita ja Lilja, Reija: Kohti samapalkkaisuutta palkkausjärjestelmiä kehittämällä. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:25. Helsinki 2010, s. 95–105. (*Kangasniemi ja Kauhanen 2010b*)

*Kauhanen, Antti:* Uudet palkkausjärjestelmät ja sukupuolten väliset palkkaerot – mitä sanoo kirjallisuus? Teoksessa Asplund, Rita ja Lilja, Reija: Kohti samapalkkaisuutta palkkausjärjestelmiä kehittämällä. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:25. Helsinki 2010, s. 23-30.

*Kauhanen, Juhani – Kolari, Anu – Rantamäki, Tomi:* Onnistu palkitsemisessa. WSOYpro. Helsinki 2006.

*Keinänen, Anssi – Pakarinen, Auri:* Palkkasyrjinnän todistaminen tilastollisesti. Edilex 2009/5. <https://www.edilex.fi/lakikirjasto/5798.pdf>. Luettu 3.8.2010.

*Korkeamäki, Ossi – Kyyrä, Tomi – Luukkonen, Antti:* Miesten ja naisten palkkaerot yksityisellä sektorilla. Valtion taloudellisen tutkimuskeskuksen keskustelualoitteita 327. VATT. Helsinki 2004.

*Kuoppamäki, Markku:* Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä. Edita. Helsinki 2008.

*Lahti, Carita – Tarumo, Saara – Jämsén, Sini:* Samapalkkaisuuteen palkkausjärjestelmäuudistuksin. Työn vaativuuden ja henkilön pätevyyden arviointi Suomessa. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:22.

<http://pre20090115.stm.fi/hu1154950948739/passthru.pdf>. Luettu 3.8.2012.

*Laine, Pekka ja Lilja, Reija:* Valtionhallinnon palkkausjärjestelmäuudistus ja sukupuolten väliset palkkaerot. Teoksessa Asplund, Rita ja Lilja, Reija: Kohti samapalkkaisuutta palkkausjärjestelmiä kehittämällä. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:25. Helsinki 2010, s. 31–48.

*Lehto, Anna-Maija ja Sutela, Hanna:* Tasa-arvo työn takana. Tilastokeskus. Helsinki 2007.

*Lilja, Reija ja Weckström, Kaisa:* Kunta-alan palkkausjärjestelmäuudistukset ja sukupuolten väliset palkkaerot. Teoksessa Asplund, Rita ja Lilja, Reija: Kohti samapalkkaisuutta palkkausjärjestelmiä kehittämällä. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:25. Helsinki 2010, s. 49–65.

*Masselot, Annick:* The State of Gender Equality Law in the European Union. *European Law Journal* Vol. 13 2/2007, 152–168.

*Millns, Susan:* Gender Equality, Citizenship, and the EU's Constitutional Future. *European Law Journal* Vol. 13 2/2007, 218–237.

*Nielsen, Ruth:* Gender Equality in European Contract Law. DJØF Publishing. Kööpenhamina 2004.

*Nieminen, Kimmo:* Tasa-arvolaki työsuhteessa. WSOY. Helsinki 2005.

*Nousiainen, Kevät:* Suomen syrjinnänvastainen lainsäädäntö. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuslaki. Teoksessa Kantola, Johanna – Nousiainen, Kevät ja Saari, Milja: Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Gaudeamus. Helsinki 2012, s. 143–174.

*Nousiainen, Kevät ja Pylkkänen, Anu:* Sukupuoli ja oikeuden yhdenvertaisuus. Helsingin oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Helsingin yliopisto. Helsinki 2001.

*Nummijärvi, Anja:*

- Työtuomioistuimen tuomio 1998–34. Palkkasyrjintä. Oikeustapauskommentti. Lakimies 1998/5, s. 849–866.
- Palkkasyrjintä. Oikeudellinen tutkimus samapalkkaisuuslainsäädännön sisällöstä ja toimivuudesta. Edita Publishing Oy. Helsinki 2004.
- Samapalkkaisuuden edistämistoimet tarkkailussa. Oikeus 2006 (35); 3, s. 432–436.

*Parviainen, Mervi:* Tasa-arvoa laskimella: tutkimus tasa-arvolain kiintiösäännöksen vaikutuksista kunnallisten toimielinten jäsenvalinnoissa. Edita Publishing Oy, Helsinki 2006.

*Pylkkänen, Anu:* Trapped in Equality. Women as Legal Persons in the Modernisation of Finnish Law. Suomalaisen kirjallisuuden seura. Helsinki 2009.

*Saari, Milja:* Sukupuolten palkkaeriarvoisuus tasa-arvon ikuisuuskysymyksenä. Teoksessa Kantola, Johanna – Nousiainen, Kevät ja Saari, Milja: Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Gaudeamus. Helsinki 2012, s. 201–225.

*Segregaatio ja sukupuolten väliset palkkaerot -hankkeen loppuraportti.* Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksiä 2008:26. Helsinki 2008.

*Työn vaativuuden arvioinnin kehittäminen.* Työmarkkinoiden keskusjärjestöjen työarviointityöryhmän loppuraportti. Helsinki 1994.

*Valkonen, Mika:* Yhdenvertainen kohtelu. Teoksessa Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja Vesa ja Valkonen, Mika: Työoikeus. WSOYpro. Helsinki 2006.

*Watson, Philippa:* EU Social and Employment Law. Policy and Practice in an Enlarged Europe. Oxford University Press. Oxford 2009.

## **VIRALLISLÄHTEET**

*HE 57/1985 vp:* Hallituksen esitys Eduskunnalle naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskevaksi lainsäädännöksi.

*HE 157/2000 vp:* Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

*HE 195/2004 vp*: Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta.

Tasa-arvovaltuutetun lausunto 3/53/99, 29.11.1999.

Tasa-arvovaltuutetun lausunto 11/53/00, 12.8.2002.

Tasa-arvovaltuutetun lausunto 16/53/00, 12.8.2002.

Tasa-arvovaltuutetun lausunto 5/53/02, 11.4.2003.

Tasa-arvovaltuutetun lausunto 24/50/05, 4.10.2005.

Tasa-arvovaltuutetun lausunto 9/53/03, 18.2.2005.

Tasa-arvovaltuutetun lausunto 6/53/02, 16.12.2005.

Tasa-arvovaltuutetun lausunto 4/53/04, 31.1.2006.

Tasa-arvovaltuutetun lausunto 4/53/03, 10.5.2006.

Tasa-arvovaltuutetun lausunto Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle Dnro TAS/84/2010, 25.2.2010.

*TyVM 3/2005 vp*: Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö hallituksen esityksestä laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta.

*PeVM 25/1994 vp*: Perustuslakivaliokunnan mietintö hallituksen esityksestä perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta.

Kansainvälisen työjärjestön samapalkkaisuussopimus. SopS 9/1963.

YK:n taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva yleissopimus. SopS 6/1976.

Kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus. SopS 67–68/1986.

Euroopan yhteisön perustamissopimus eli Rooman sopimus. SopS 103/1994.

Amsterdamin sopimus eli sopimus Euroopan unionista tehdyn sopimuksen, Euroopan yhteisöjen perustamissopimusten ja niihin liittyvien tiettyjen asiakirjojen muuttamisesta. SopS 54–55/1999.

Lissabonin sopimus eli sopimus Euroopan unionista tehdyn sopimuksen ja Euroopan yhteisön perustamissopimuksen muuttamisesta, SopS 67/2009.

Unionin tuomioistuimen työjärjestys, vahvistettu 29.9.2012, EUVL L 265.

Pöytäkirja N:o 3 unionin tuomioistuimen perussäännöstä. EUVL, N:o C 326, 26.10.2012, s. 210–229, Euroopan unionista tehdyn sopimuksen ja Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen konsolidoidut toisinnot.

Julkisasiamiehen Antonio La Pergola ratkaisuehdotus 20.2.1997 tapauksessa C-243/95 Kathleen Hill ja Ann Stapleton v The Revenue Commissioners ja Department of Finance, 17.6.1998, Kok. 1998, s. I-03739.

Julkisasiamies M. Poiares Maduron ratkaisuehdotus 18.5.2006 tapauksessa C-17/05 B. F. Cadman v Health & Safety Executive, 3.10.2006, Kok. 2006, s. I-09583.

## **OIKEUSTAPAUKSET**

### **Euroopan unionin tuomioistuin**

C-80/70 Gabrielle *Defrenne* v Belgian valtio, 25.5.1971, Kok. 1971, s. 00571.

C-43/75 Gabrielle *Defrenne* v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, 8.4.1976, Kok. 1976, s. 00063.

C-149/77 Gabrielle *Defrenne* v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, 15.6.1978, Kok. 1978, s. 00127.

C-129/79 *Macarthy*s Ltd v. Wendy Smith, 27.3.1980, Kok. 1980, s. 01275.

C-12/81 Eileen *Garland* v British Rail Engineering Limited, 9.2.1982, ECR 1982, s. 00359.

C-170/84 *Bilka* – Kaufhaus v Karin Weber von Hartz, 13.5.1984, Kok. 1986, s. 01607.

C-237/85 Gisela *Rummler* v Dato-Druck GmbH, 1.7.1986, ECR 1986, s. 02101.

C-157/86 Mary *Murphy* ym. v An Bord Telecom Eireann, 4.2.1988, Kok. 1988, s. 00673.

C-318/86 Euroopan yhteisöjen komissio v Ranskan tasavalta, 30.6.1988, Kok. 1988, s. 03559.

- C-109/88 Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening (*Danfossin puolesta*), 17.10.1989, Kok. 1989, s. 03199.
- C-171/88 Ingrid *Rinner-Kühn* v FWW Spezial-Gebäudereinigung, 13.7.1989, ECR 1989, s. 02743.
- C-262/88 Douglas Harvey *Barber* v Guardian Royal Exchange Assurance Group, 17.5.1990, Kok. 1990, s. I-01889.
- C-33/89 *Kowalska* v Freie und Hansestadt Hamburg, 27.6.1990, ECR 1990, s. I-02591.
- C-184/89 *Nimz* v Freie und Hansestadt Hamburg, 7.2.1991, ECR 1991, s. I-00297.
- C-360/90 Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. v Monika *Bötel*, 4.6.1992, Kok. 1992, s. I-03589.
- C-109/91 Gerardus Cornelis *Ten Oever* v Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers- en Schoonmaakbedrijf, 6.10.1993, Kok. 1993, s. I-04879.
- C-152/91 David *Neath* v Hugh Steeper Ltd, 22.12.1993, Kok. 1993, s. I-06935.
- C-200/91 Coloroll Pension Trustees Ltd v James Richard *Russell*, Daniel Mangham, Gerald Robert Parker, Robert Sharp, Joan Fuller, Judith Ann Broughton ja Coloroll Group plc., 28.9.1994, Kok. 1994, s. I-04389.
- C-127/92 Pamela Mary *Enderby* v Frenchay Health Authority ja Secretary of State for Health, 27.10.1993, Kok. 1993, s. I-05535.
- C-343/92 *Roks ym.* v Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen ym., 24.2.1994, ECR 1994, s. I-05571.
- C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 ja C-78/93 Stadt Lengerich v Angelika Helmig ja Waltraud Schmidt v Deutsche Angestellten-Krankenkasse ja Elke Herzog v Arbeiter-Samariter-Bund Landverband Hamburg eV ja Dagmar Lange v Bundesknappschaft Bochum ja Angelika Kussfeld v Firma Detlef Bogdol GmbH ja Ursula Ludewig v Kreis Segenberg, yhdistetyt asiat, 15.12.1994, ECR 1994, s. I-05727.
- C-7/93 Bestuur van het Algemeen burgerlijk pensioenfonds v G. A. *Beune*, 28.9.1994, Kok. 1994, s. I-04471.

- C-342/93 Joan *Gillespie* ym. v Northern Health and Social Services Boards, Department of Health and Social Services, Eastern Health and Social Service Board ja Southern Health and Social Services Board, 13.2.1996, Kok. 1996, s. I-00475.
- C-400/93 Specialarbejderforbundet i Danmark v Dansk Industri, ent. Industriens Arbejdsgivere, joka edustaa yritystä *Royal Copenhagen A/S*, 31.5.1995, Kok. 1995, s. I-01275.
- C-243/95 Kathleen *Hill* ja Ann *Stapleton* v The Revenue Commissioners ja Department of Finance, 17.6.1998, Kok. 1998, s. I-03739.
- C-66/96 Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, puolesta Berit *Høj Pedersen*, v Fællesforeningen for Danmarks Brugsforeninger ja Dansk Tandlægeforening ja Kristelig Funktionær-Organisation vastaan Dansk Handel & Service, 19.11.1998, Kok. 1998, s. I-07327.
- C-309/97 Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkassen v *Wiener Gebietskrankenkassen*, 11.5.1999, Kok. 1999, s. I-02865.
- C-333/97 Susanne *Lewen* v Lothar Denda, 21.10.1999, Kok. 1999, s. I-07243.
- C-236/98 Jämställdhetsombudsmannen (*JämO*) v Örebro läns landsting, 30.3.2000, Kok. 2000, s. I-02189.
- C-407/98 Katarina *Abrahamsson* ja Leif Anderson v Elisabet Fogelqvist, 6.7.2000, Kok. 2000, s. I-05539.
- C-381/99 Susanna *Brunnhöfer* v Bank der österreichischen Postsparkasse AG, 26.5.2001, Kok. 2001, s. I-04961.
- C-320/00 A. G. *Lawrence* ym. vastaan Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group ja Mitie Severe Services Ltd., 17.9.2002, Kok. 2002, s. I-07325.
- C-256/01 Debra *Allonby* v Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional ja Secretary of State for Education and Employment, 13.1.2004, Kok. 2004, s. I-00873.
- C-4/02 Hilde *Schönheit* v Stadt Frankfurt am Main ja C-5/02 Silvia Becker v Land Hessen, yhdistetty asiassa, 23.10.2003, Kok. 2003, s. I-12575.
- C-77/02 Erika *Steinicke* v Bundesanstalt für Arbeit, 11.9.2003, Kok. 2003, s. I-09027.

C-147/02 Michelle K. *Alabaster* v Woolwich plc ja Secretary of State for Social Security, 30.3.2004, Kok. 2004, s. I-03101.

C-191/03 North Western Health Board v *McKenna*, 8.9.2005, Kok. 2005, s. I-07631.

C-17/05 B. F. *Cadman* v Health & Safety Executive, 3.10.2006, Kok. 2006, s. I-09583.

C-427/11 Margaret *Kenny* ynnä muut v Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Finance ja Commissioner of An Garda Síochána, 28.2.2013, Kok. 2013 (ei vielä julkaistu).

### **Korkein oikeus**

KKO 1992:18.

KKO 2004:59.

KKO 2009:78.

KKO 2013:11

### **Korkein hallinto-oikeus**

KHO 2005:51.

### **Työtuomioistuin**

TT 1998-34.

TT 2002-7.

TT 2002-8.

TT 2002-9.

TT 2002-10.

TT 2003-80.

TT 2003-81.

TT 2003-82.

TT 2005-131.

TT 2009-78.

TT 2012-155.

### **Arbetsdomstolen**

Arbetsdomstolenin tuomio nro 13/01, 21.2.2001.

## **MUUT LÄHTEET**

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES) 2014–2016.

STTK: Naisten palkanmaksu tältä vuodelta päättyy 28.10.

<http://www.sttk.fi/fi-fi/uutiset/uutinen/uutiset-2012/sttk-naisten-palkanmaksu-talta-vuodelta-paattyy-28-10>. Luettu 14.11.2012.

Tilastokeskus: Ansiotasoindeksi. Palkansaajien kuukausiansiot työnantajasektoreittain ja sukupuolittain.[http://www.stat.fi/til/ati/2012/03/ati\\_2012\\_03\\_2012-10-15\\_tau\\_011\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/ati/2012/03/ati_2012_03_2012-10-15_tau_011_fi.html). Luettu 14.11.2012.

**LYHENTEET**

Dnro	diaarinumero
ECR	European Court Reports
ETY	Euroopan talousyhteisö
EU	Euroopan unioni
EUTI	Euroopan unionin tuomioistuin
EUVL	Euroopan unionin virallinen lehti (1.2.2003 jälkeen)
EY	Euroopan yhteisö
EYTI	Euroopan yhteisöjen tuomioistuin
EYVL	Euroopan yhteisön virallinen lehti (ennen 1.2.2003)
HE	hallituksen esitys
ILO	International Labour Organisation (Kansainvälinen työjärjestö)
KHO	korkein hallinto-oikeus
KKO	korkein oikeus
KO	käräjäoikeus
samapalkkaisuusdirektiivi	neuvoston direktiivi miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä, 10.2.1975, 75/117/ETY, EYVL L 45, 19.2.1975, s. 19–20
SopS	Suomen säädöskokoelman sopimussarja
STTK	Toimihenkilökeskusjärjestö
todistustaakkadirektiivi	neuvoston direktiivi todistustaakasta sukupuoleen perustuvissa syrjintätapauksissa, 15.12.1997, 97/80/EY, EYVL L 14, 20.1.1998, s. 6–8

TSS-sopimus	taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus
TT	työtuomioistuin
TyVM	Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö
työelämän yleinen tasa-arvodirektiivi	Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (uudelleenlaadittu toisinto), 5.7.2006, 2006/54/EY, EUVL L 204, 26.7.2006, s. 23–36
Vp.	valtiopäivät
YK	Yhdistyneet kansakunnat

## TAULUKOT

Taulukko 1. Työntekijöiden luokittelu tapauksessa *Royal Copenhagen*.

Taulukko 2. Palkaksi luettavia ja sen määritelmän ulkopuolelle jääviä asioita.

Taulukko 3. Työn vaativuuden arvioinnin kriteerit.

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Miehillä keskimäärin kaksi kuukausipalkkaa naisia enemmän vuodessa

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK uutisoi 26.10.2012, että vuonna 2012 naisten palkanmaksu päättyi 28.10. Sillä järjestö viittaa Tilastokeskuksen tietoihin, joiden mukaan naisten palkka on Suomessa keskimäärin vain 82,4 %<sup>1</sup> miesten palkasta. Siten vuosipalkaksi muutettuna naiset työskentelivät 28.10. alkaen loppuvuoden niin sanotusti palkatta.<sup>2</sup> Onkin kiistämätöntä, että naisten ja miesten välillä on yhä palkkakuilu. Tutkimusten mukaan ammattisegregaatio eli se, että naiset työskentelevät pitkälti eri aloilla kuin miehet, selittää palkkaeroista julkisella sektorilla noin 40–50 prosentin osuuden kokonaispalkkaerosta ja yksityisellä sektorilla noin 30 prosenttia kokonaispalkkaerosta.<sup>3</sup>

Koulutus ei selitä palkkaeroja: suomalaiset naiset ovat nykyään koulutetumpia kuin miehet. Naisten keskiansioiden alhaisuus miesten keskiansioihin nähden on näkynyt erityisesti juuri korkean asteen suorittaneiden naisten ja miesten palkkoja vertailtaessa. Palkkojen eroja ei voi nykyään selittää myöskään työkokemusten erolla.<sup>4</sup> Sille, että naiset ansaitsevat keskimäärin vähemmän kuin miehet, on monia syitä. Naisvaltaisilla aloilla palkkaus on yleensä matalampaa kuin miesvaltaisilla aloilla. Naiset lisäksi toimivat usein huonommin palkatuissa työtehtävissä kuin miehet ja hyötyvät usein lisistä miehiä vähemmän. Myös naisten taidot ovat aliarvioituja.<sup>5</sup>

Myös teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden palkkausta tutkittaessa havaittiin, että mies- ja naisvaltaisten työtehtävien palkkaerot eivät täysin selity työn vaativuudella tai koulutusvaatimuksilla. Tämä yksilötason selittymätön palkkaero vastaa neljäsosaa kokonaispalkkaerosta. Naistoimihenkilöt saivat noin 6 prosenttia miehiä alhaisempaa palkkaa ja naistyöntekijät sen sijaan 16,4 prosenttia miehiä pienempää palkkaa. Havaittiin myös, että ylempien toimihenkilöiden tehtävänimikkeiden luokittelu on karkea, eikä tehtävien vaativuutta arvioida ollenkaan. Sen todetaan kasvattavan selittymättömän palkkaeron osuutta.<sup>6</sup>

---

<sup>1</sup> Tilastokeskuksen ansiotasoindeksi mukaan miesten säännöllinen keskiansio vuonna 2011 oli 3365 euroa kuussa ja naisten 2799 euroa kuussa (naisten keskiansio oli siten 83,2 % miesten keskiansiosta). Ansio sisältää tulospalkkiot ja työehtosopimukseen perustuvat kertaerät.

<sup>2</sup> STTK:n internet-sivut 2012.

<sup>3</sup> *Segregaatio ja sukupuolten väliset palkkaerot* 2008, s. 107.

<sup>4</sup> Lehto 2007, s. 63, 65.

<sup>5</sup> Barnard 2006, s. 381–382.

<sup>6</sup> Korkeamäki, Kyyrä ja Luukkonen 2004, s. 14.

Koska palkkaeroihin jää selittämätöntä osuutta eli naisten ja miesten välisten palkkaerojen kaikkia syitä ei tunneta, on tärkeää tutkia, kuinka palkkasyrjinnän kieltävää lainsäädäntöä tulisi tulkita siten, että se olisi samapalkkaisuussäännösten tarkoituksen mukaista. On selvää, että muun muassa tuomioistuinten ratkaisut linjaavat työnantajille yleisesti, kuinka lakia tulee tulkita ja kuinka työnantajien tulee toimia, jotta toiminta on laillista. Tasa-arvon toteutumisen ja myös yhteiskunnan toimivuuden takia on olennaista tutkia samapalkkaisuuslainsäädännön sisältöä ja soveltamista.

## 1.2 Tutkimusongelma ja -metodi

Sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän tutkimisessa kiinnitän erityistä huomiota töiden arvon vertailuun. Pääkysymyksenä on: Miten töiden samanarvoisuutta tulee arvioida? Miten tutkitaan, ovatko tietyt työt keskenään samanarvoisia? Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609, myöhemmin tasa-arvolaki) 8 §:n 1 momentin 3 kohdassa (muutos 15.4.2005/232) säädetään, että samaa tai samanarvoista työtä tekeville työntekijöille tulee maksaa samaa palkkaa ja tarjota muutenkin yhtä edulliset palvelussuhteen ehdot.<sup>7</sup> Tutkin, mitä ”samalla tai samanarvoisella työllä” tarkoitetaan ja miten sitä tulisi tulkita, kun on kysymys työsuhteen palkkaehdoista. Lainopillista metodologia käyttäen tutkin saman tai samanarvoisen työn määritelmää kansallisessa ja kansainvälisessä lainsäädännössä, oikeustapauksissa ja oikeuskirjallisuudessa. Tutkin ja systematisoin voimassa olevan oikeuden sisältöä samapalkkaisuuden suhteen ja erityisesti sitä, miten töitä tulee keskenään vertailla.

Lait jättävät aina tulkinnan varaa, ja niin on tässäkin tapauksessa. Koskaan ei voida täysin tyhjentävästi säätää oikeusnormeja, vaan säännösten tulee kestää aikaa ja niitä tulee voida soveltaa monenlaisiin tilanteisiin. ”Samaa tai samanarvoista työtä” ei tasa-arvolaisissa määritellä sen tarkemmin, vaan se on jätetty lain soveltajien tehtäväksi. Lain säätäjät antavat ohjeita tulkintaan muun muassa hallituksen esityksessä, ja oman lisänsä tuovat tuomioistuimet ratkaisuihin ja oikeuskirjallisuus kannanottoineen. Kuinka ilmaisua sitten tulisi tulkita, jotta tavoitetaan lain henki ja tarkoitus? On myös huomioitava, ettei mitään lakia voida tulkita perustuslain vastaisesti, joten myös sen henki ja tavoitteet on otettava huomioon. Lisäksi Suomea velvoittavat lukuisat samapalkkaisuutta koskevat eurooppaoikeudelliset normit, jotka tosin on jo suurelta osin liitetty

---

<sup>7</sup> Kohta kuuluu kokonaisuudessaan seuraavasti: ”Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja: -- 3) soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä”.

osaksi kansallisia normeja. Tasa-arvolakia on uudistettu yhteensä 11 kertaa, ja usein uudet Euroopan unionin (EU:n) säädökset ovat laukaisseet muutostarpeen.

Naisten ja miesten välisistä palkkaeroista puhutaan runsaasti julkisuudessa, ja palkkaeroista esitetään erilaisia tilastoja ja lukemia. On kiinnostavaa paneutua ilmiön oikeudelliseen puoleen: tutkia, mitä tasa-arvolaisissa mainituilla palkkaeroilla tarkoitetaan ja miten lakia on sovellettu ja tulisi soveltaa. Lisäksi EU-oikeus on tärkeä osa samapalkkaisuussäätelyä. Tuomioistuinten ratkaisuja tarkasteltaessa havaitaan, kuinka vakavasti lain soveltajat sääntelyn ottavat. Erityisesti Euroopan unionin tuomioistuin (EUTI, vuoteen 2009 asti nimeltään Euroopan yhteisöjen tuomioistuin eli EYTI) vaikuttaa ratkaisukäytännöllään voimakkaasti jäsenmaiden samapalkkaisuussäännösten tulkintaan ja soveltamiseen. On tärkeää tarkastella, miten oikeuskäytännöllä vaikutetaan töiden vertailemiseen.

Tasa-arvolain säännökset voidaan jakaa kolmeen osaan: tavoitteellisiin, syrjintää koskeviin ja lain tehokkuutta koskeviin säännöksiin. Tavoitteellisilla säännöksillä pyritään edistämään tasa-arvoa sen lisäksi että pyritään estämään sukupuolisyryntää.<sup>8</sup> Lain 1 §:ssä todetaan, että lain tarkoitus on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tasa-arvon edistäminen erityisesti työelämässä on siis selkeästi eräs lain painopisteistä, mainitaanhan se heti ensimmäisessä pykälässä lain tarkoituksena. Painopiste johtuu tarpeesta: sukupuolten ei ole katsottu olleen tasa-arvoisia työelämässä, ja tilanne on haluttu korjata. Samapalkkalainsäädännön yhtenä lähtökohtana on nähty olevan se, että naisten työt ovat aliarvostettuja ja heidän palkkaustaan tulee korjata<sup>9</sup>.

Tutkielmassa keskityn nimenomaan työsuhteen palkkausehtoihin ja niiden tasa-arvoisuuteen. Työsuhteen muitten ehtojen tarkastelun rajaan työni ulkopuolelle, koska muuten katsaus ja pohdinta jäisivät pintapuolisiksi. Rakenteelliset tekijät ovat myös merkittävä osa palkkasyryntää, mutta myös niiden perusteellinen tarkastelu jätetään tutkimuksen ulkopuolelle. Sukupuolisyryntän kannalta olennainen hetki on rekrytointi. Näennäisesti syrjimättömät työhönottoperusteet voivat tosiasiallisesti suosia toista sukupuolta, ja siten esimerkiksi miehet voivat päätyä johtaviin

---

<sup>8</sup> Kairinen 2009, s. 261.

<sup>9</sup> Anttila 2013, s. 316.

asemiin naisia helpommin. Sukupuolikiintiöt on nähty eräänä ratkaisuna työhönotossa tapahtuviin syrjintäongelmiin, ja muun muassa *Parviainen* on pohtinut tätä problematiikkaa väitöskirjassaan<sup>10</sup>.

### 1.3 Oikeuslähteet ja aiempi tutkimus

Samapalkkaisuutta on pohdittu jo vuosikymmenten ajan niin oikeustieteellisissä kuin yhteiskunnallisissakin yhteyksissä. Samapalkkaisuuden oikeudellinen sääntely ei ole uutta, ja koska se on kansainvälistä, siitä on olemassa paljon erimaalaisia tutkimuksia ja katsauksia. *Barnard* on käsitellyt samapalkkaisuutta muun muassa teoksessaan *EC Employment Law* (2006). Hän käy läpi EUTI:n aiheeseen liittyviä oikeustapauksia ja pohtii muun muassa palkan käsitteen sisältöä, syrjinnän verrokkihenkilöitä, palkkasyrjinnän hyväksyttäviä syitä, sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltoa sekä eri syrjinnän lajeja. *Fredman* käsittelee aihetta pitkälti samoin teemoin, joskin huomattavasti suppeammin kuin *Barnard* teoksessaan *Discrimination Law* (2011). Myös *Ellis* käsittelee teemaa teoksessaan *EU Anti-Discrimination Law* (2005).

*Nieminen* on laatinut yleisesityksen Tasa-arvolaki työsuhteessa (2005), jossa hän kuvaa myös samanarvoisen työn käsitteen sisältöä ja palkkaerojen oikeuttavia syitä. Kotimaisista teoksista olennaisimmaksi tämän tutkimuksen kannalta nousevat *Nummijärven* teokset, erityisesti väitöskirja *Palkkasyrjintä* (2004). Väitöskirja on nimensä mukaisesti yleisesitys palkkasyrjinnästä, ja siinä käsitellään myös saman ja samanarvoisen työn käsitteitä. Kirjallisuudessa esitetään osittain toisistaan poikkeavia näkökulmia muun muassa samapalkkaisuuteen liittyvistä käsitelmäritteilyistä. Esimerkiksi suhtautuminen siihen, riittääkö hypoteettinen verrokki palkkavertailussa, jakaa tutkijoiden mielipiteet. Tutkimuksessa otan kantaa myös näihin näkökantojen eroihin perustelemalla kantani virallislähteiden ja oikeuskäytännön tuella.

Oikeuslähteinä tutkimuksessa käytän virallislähteitä, oikeustapauksia sekä kirjallisuutta Suomesta ja ulkomailta. Kansainväliset sopimukset, kuten Kansainvälisen työjärjestön ILO:n samapalkkaisuussopimus (SopS 9/1963) ja Yhdistyneiden kansakuntien eli YK:n kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus (SopS 67–68/1986), YK:n taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus (TSS-sopimus, SopS 6/1976) ja Euroopan sosiaalinen peruskirja (SopS 80/2002) ovat tärkeitä kansainvälisiä sopimuksia,

---

<sup>10</sup> *Parviainen* 2006.

joissa on määräyksiä samapalkkaisuudesta. EU:n samapalkkaisuusdirektiivi<sup>11</sup> on myös olennainen aiheen kannalta. Kotimaan aineistosta keskeisimpään rooliin töiden samanarvoisuutta pohdittaessa nousevat tasa-arvolaki ja sitä koskevat hallituksen esitykset. Hallituksen esitykset ovat tärkeitä asiakirjoja sen osalta, miten lainsäätäjä on tarkoittanut tasa-arvolain samapalkkaisuusvaatimusta tulkittavan ja miten töitä tulee keskenään vertailla.

#### 1.4 Tutkimuksen rakenne

Johdannon jälkeen tutkimuksessa edetään tarkastelemaan palkkasyrjinnän säädösympäristöä lähemmin. Esittelen kansainvälisiä sopimuksia ja EU-oikeutta sekä kansallista lainsäädäntöä. Eriytisesti tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 3 kohtaa tutkitaan tarkasti, ja sen jokaiselle sanalle annetaan merkityssisältö. Lisäksi käsittelen palkkaerottelun oikeuttavia syitä eli oikeuttamisperusteita, kuten koulutusta, työuran pituutta, ammattitaitoa sekä liikkeen luovutusta ja työvoiman niukkuudesta johtuvaa kilpailutilannetta. Kiellettyjen perusteiden osalta perehdytään taloudellisten voimavarojen rajallisuuteen, eri työehtosopimuksiin sekä syrjiviin säännöksiin. Poikkeusperusteet vaikuttavat olennaisesti töiden samanvertaisuuden arviointiin, joten sitä käsitellään tasa-arvolain syrjintäkiellon yhteydessä.

Kolmannessa luvussa keskitytään tutkimuksen varsinaiseen ydinsisältöön eli töiden arviointiin. Luvussa huomioidaan kansallinen ja kansainvälinen aineisto, ja erityisesti tasa-arvolain esityöt sekä tuomioistuimien oikeuskäytäntö ovat olennaisessa osassa luvussa. Erityisesti EU:n tuomioistuimella on runsaasti oikeuskäytäntöä samapalkkaisuudesta usean vuosikymmenen ajalta, ja näiden ratkaisujen perusteella tarkentuu kuva EU-oikeuden sisällöstä samapalkkaisuuden ja töiden arvioinnin suhteen. Luvussa käsitellään myös palkan eri osia ja niiden syrjimättömyysvaatimusta.

Neljännessä luvussa paneudutaan tarkemmin työn arviointiprosessiin: siihen, millainen sen tulee olla ja mitä sillä pyritään saamaan aikaiseksi. Lopuksi arvioidaan, mitä tutkimuksen aikana on havaittu. Johtopäätökset, tulkintojen lopputulemat ja arvio jatkotutkimuksen tarpeesta tulevat ilmi viidennessä luvussa.

---

<sup>11</sup> EYVL L 45, 19.2.1975, s. 19–20.

## 2 SUKUPUOLEEN PERUSTUVA PALKKASYRJINTÄ

### 2.1 Kansainvälisistä sopimuksista kansalliseen sääntelyyn

Suomessa jo ensimmäiset feminismiliikkeet kiinnittivät huomiota samapalkkaisuuteen. Naisille ja miehille oli samoista töistä olemassa erilliset palkkataulukot. Sukupuoli itsessään oli peruste maksaa naisille samoista tehtävistä pienempää palkkaa kuin miehille. Naisten työ käsitettiin myös usein väliaikaiseksi, ja miestä pidettiin perheenpäänä, jonka velvollisuus oli niin sanotun perhepalkan turvin elättää perheensä. Vasta vuonna 1963, kun Suomi ratifioi ILO:n samapalkkaisuussopimuksen (SopS 9/1963), naisten ja miesten erilliset palkkataulukot poistettiin, ja naiset saavuttivat muodollisen tasa-arvon palkkauksessa. Käytännössä palkoissa esiintyi silti yhä eroja sukupuolten välillä – myös samoissa töissä.<sup>12</sup>

Ennen tasa-arvolain säätämistä Suomen lainsäädännössä ei nimenomaisesti kielletty sukupuolen perusteella tapahtuvaa syrjintää. Hallitusmuodossa (94/1919) todettiin, että Suomen kansalaiset ovat yhdenvertaiset lain edessä. Myös työsopimuslaissa (320/1970) ja merimieslaissa (23/1978) oli säännöksiä, joiden mukaan työnantajan oli kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti. Sukupuolten eriarvoisuuden poistamiseksi katsottiin kuitenkin tarvittavan erityistä lainsäädäntöä. Tasa-arvolain säätäminen ei ollut suoraviivainen prosessi, vaan se kesti useita vuosia, ja osittain sitä vastustettiin kiivaasti. Suomi olikin viimeinen Pohjoismaa ja viimeisiä Länsi-Euroopan maita, jossa tasa-arvolaki säädettiin.<sup>13</sup>

Suomessa tasa-arvolaki säädettiin vuonna 1986, ja se tuli voimaan 1.1.1987. Kansainväliset vaikutteet edesauttoivat ja varmasti myös nopeuttivat lain säätämistä. Yksi tärkeistä vaikuttajista oli Yhdistyneiden Kansakuntien vuonna 1979 hyväksytty kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus (SopS 67–68/1986), joka ratifioitiin vasta vuonna 1986. Yleissopimuksen 11 artiklan kohdassa 1.d) todetaan, että naisilla ja miehillä on oikeus samaan palkkaan siihen liittyvine etuuksineen ja samaan kohteluun samanarvoisessa työssä ja samaan kohteluun työn laatua arvioitaessa. Kuten mainittu, ILO:n samapalkkaisuussopimuksen (n:o 100) Suomi oli tosin jo ratifioinut vuonna 1963 ja allekirjoittanut vuonna 1964. Siinä maat sitoutuvat maksamaan samaa palkkaa samasta työstä miehille ja naisille. Keinot ovat kuitenkin moninaiset: sopimuksen 2 artiklan 2 kohdassa mainitaan, että samapalkkaisuusperiaatetta voidaan soveltaa

---

<sup>12</sup> *Pyllkänen* 2009, s. 110, ks. myös *Nummijärvi* 2004, s. 45, 48–49, 52–53.

<sup>13</sup> *Parviainen* 2006, s. 92–95.

kansallisella lainsäädännöllä, lainsäädännössä määrätyllä tai tunnustetulla palkanmääräämisjärjestelmällä, työnantajien ja työntekijöiden välisillä työehtosopimuksilla tai yhdistämällä aiemmin mainittuja soveltamistapoja. Voidaankin sanoa, että täsmällisen tasa-arvolain säätäminen oli tärkeää, jotta maahan saatiin tasa-arvoa koskeva sitova ja kansainvälisiä sopimuksia ja hallitusmuodon (nykyään perustuslain) yhdenvertaisuusperiaatetta tarkempi sääntely, joka sanelee työnantajille samapalkkaisuuden vaatimuksen ja johon syrjityt voivat tosiasiassa vedota. Oikeuskirjallisuudessa on tulkittu, että tasa-arvolainsäädäntö merkitsi sitä, että yleisesti tunnustettiin, että muodollisesti yhdenvertainen lainsäädäntö ei aina johda todelliseen tasa-arvoon<sup>14</sup>. Tasa-arvolain on myös katsottu ilmentävän pyrkimystä panna julistuksenomainen yhdenvertaisuusperiaate todella täytäntöön alemman asteisen lainsäädännön avulla<sup>15</sup>.

Lisäksi oikeus samapalkkaisuuteen on ainakin periaatteessa turvattu myös Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa (uudistettu sosiaalinen peruskirja, SopS 80/2002) ja YK:n taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevan yleissopimuksessa (TSS-sopimus, SopS 6/1976), joihin Suomi on sitoutunut. Myös Euroopan unionin oikeus on tärkeä vaikuttaja Suomessa. Vuonna 1997 allekirjoitettu Amsterdamin sopimus<sup>16</sup> (eli sopimus Euroopan unionista tehdyn sopimuksen, Euroopan yhteisöjen perustamissopimuksen ja niihin liittyvien tiettyjen asiakirjojen muuttamisesta, SopS 54–55/1999) muokkasi unionin perustamissopimusta (eli Rooman sopimusta, SopS 103/1994). Rooman sopimuksessa oli maininta samapalkkaisuudesta artiklassa 119. Artiklan takana ei alun perin kuitenkaan ollut niinkään sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen vaan taloudelliset päämäärät. Tarkoituksena oli estää niitä maita, joissa ei ollut samapalkkaisuussäännöksiä, käyttämästä naisten alhaisia palkkoja kilpailuetuna.<sup>17</sup> Voidaan kuitenkin todeta, ettei sukupuolten tasa-arvopyrkimys ollut vain sisämarkkinoiden sivutuote vaan myös

---

<sup>14</sup> Parviainen 2006, s. 99.

<sup>15</sup> Nousiainen ja Pylkkänen 2001, s. 265.

<sup>16</sup> EYVL C 340, 10.11.1997, s. 1.

<sup>17</sup> Nummijärvi 2004, s. 75. Myös EYTI on pohtinut asiaa muun muassa Defrenne II -tapauksessa (C-43/75 Defrenne (1976) Kok., s. 00063., kohdat 9-10). Siinä todetaan, että 119 artiklan yhtenä tarkoituksena on estää yritysten kilpailuaseman heikentyminen sellaisissa maissa, joissa samapalkkaisuusperiaate on toteutettu verrattuna maihin, joissa sitä ei ole vielä toteutettu. Toisaalta tuomioistuin mainitsee artiklan palvelevan sosiaalisia tavoitteita eli sosiaalista edistystä ja ihmisten elin- ja työoloja.

vankka ihmisoikeus, joka on taattu kaikkien EU-kansalaisten päivittäisessä arjessa.<sup>18</sup> Oikeuskirjallisuudessa on myös esitetty, että 141 artiklalla on viitattu naisten töiden ”markkina-arvoon” ja että sillä on pyritty hakemaan muutosta kyseisten töiden arvoon.<sup>19</sup>

Tärkeä ja selkeyttävä oikeustapaus samapalkkaisuusartikla 119 käytännölle oli *Defrenne II*-tapaus<sup>20</sup>, jossa naispuoliselle lentoemännälle maksettiin huonompaa palkkaa kuin miespuoliselle stuertille, vaikka he tekivät samaa työtä. EU-tuomioistuimen ratkaisu, jossa linjattiin, että työnantajan tulee maksaa näistä töistä yhtä suurta palkkaa, oli urauurtava ja herätti vastustusta. Ratkaisussa selvennetään artiklan tulkintaa. Siinä mainitaan muun muassa, että 119 artiklan samapalkkaisuusperiaatteeseen voidaan vedota kansallisissa tuomioistuimissa, joiden tulee suojata artiklasta johtuvia yksityisten henkilöiden oikeuksia. Koska tuomioistuin arveli, että vastaavia tapauksia saatettaisiin tuoda tuomioistuimen käsiteltäväksi joukkioittain, se rajasi tulevat kanne-oikeudet *Defrenne*-päätöksen jälkeen tapahtuneisiin rikkomuksiin. Perusteluina esitettiin, että monien jäsenvaltioiden käyttäytymisen ja komission asianomaisille suuntaamien kannanottojen takia on huomioitava, että ihmiset, joita asia koskee, ovat pitäneet pitkään yllä 119 artiklan mutta ei kansallisen lainsäädännön vastaista käytäntöä. Sen sijaan tapauksessa *Defrenne III*<sup>21</sup> tuomioistuin rajasi 119 artiklan soveltamisalaa. Ratkaisussa todettiin, että 119 soveltamisalaa ei kuulu työsuhteen muiden ehtojen kuin palkkausehtojen yhdenmukaisuus. On arvioitu, että *Defrenne II*-tapauksessa ilmenee hyvin tuomioistuimen dynaaminen linja samapalkkaisuusartiklaa kohtaan. Toisaalta oikeus näkee artiklan yhteisön sosiaalipolitiikan avainpilarina ja toisaalta ymmärtää, että oikeustilan muutoksilla on isoja vaikutuksia yksilöihin, kuten työnantajiin, jotka ovat aiemmin uskoneet toimineensa lainmukaisesti.<sup>22</sup>

Rooman sopimuksen aikaista 119 artiklaa muutettiin tuntuvasti, ja siitä tuli artikla 141. Sen 2 kohdassa oli periaate, jonka mukaan miehille ja naisille tuli maksaa sama palkka paitsi samasta, myös samanarvoisesta työstä. Rooman sopimuksessa ei mainittu samanarvoista työtä. On kuitenkin huomattava, että käytännössä samalla työllä tarkoitettiin jo Rooman sopimuksen aikaan

---

<sup>18</sup> *Masselot* 2007, s. 115. On kuitenkin esitetty (*Millns* 2007, s. 237), että vaikka EU:ssa on viety sukupuoleen liittyviä tasa-arvo-oikeuksia eteenpäin viimeisen 50 vuoden aikana, niitä ei voida vielä ottaa itsestäänselvyyksinä eikä täysin toteutuneina. Naisten on katsottu yhä nauttivan vain osaa kansalaisoikeuksista.

<sup>19</sup> *Ellis* 2005, s. 159.

<sup>20</sup> C-43/75 *Defrenne* (1976) Kok., s. 00063., kohdat 2, 40, 72, 75.

<sup>21</sup> C-149/77 *Defrenne* (1978) Kok., s. 00127, kohta 24.

<sup>22</sup> *Barnard* 2006, s. 339.

myös samanarvoista työtä<sup>23</sup>. Uutena tuli artiklan 3 kohta, jonka mukaan neuvosto valtuutetaan toteuttamaan toimenpiteet, ”joilla varmistetaan miesten ja naisten tasa-arvoisten mahdollisuuksien ja tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltaminen työtä ja ammattia koskevissa kysymyksissä, mukaan lukien samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavan saman palkan periaate”. Artiklan 2 kohdassa todetaan, että palkalla tarkoitetaan tavallista perus- tai vähimmäispalkkaa ja muuta korvausta, jonka työntekijä suoraan tai välillisesti saa työnantajaltaan työstä tai tehtävästä rahana tai luontaisena.

Sittemmin Amsterdamin sopimus on korvattu Lissabonin sopimuksella (sopimus Euroopan unionista tehdyn sopimuksen ja Euroopan yhteisön perustamissopimuksen muuttamisesta, SopS 67/2009)<sup>24</sup>, joka tuli voimaan 1.12.2009. Sen artikla 157 on aiempi Amsterdamin sopimuksen artikla 141, ja siihen sisältyy vastaavasti määräys siitä, että samasta tai samanarvoisesta työstä tulee maksaa sama palkka seuraavasti:

*”157 artikla*

1. Jokainen jäsenvaltio huolehtii sen periaatteen noudattamisesta, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka.”

Kun tässä yhteydessä myöhemmin käsitellään samapalkkaisuusartiklaa, siitä käytetään sitä numeroa, jolla se on kulloisenakin aikana ollut perustamissopimuksessa. Ennen Amsterdamin sopimusta puhutaan 119 artiklasta, sen jälkeen 141 artiklasta ja Lissabonin sopimuksen myötä 157 artiklasta.

Euroopan unionilla on myös useita tasa-arvoa koskevia direktiivejä, kuten samapalkkaisuusdirektiivi<sup>25</sup> ja työelämän yleinen tasa-arvodirektiivi<sup>26</sup> (uudelleenlaadittu toisinto). Direktiivit eivät ole suoraan jäsenmaita velvoittavia, mutta ne pitää saattaa voimaan kansallisella lainsäädännöllä,

---

<sup>23</sup> Seikka tulee ilmi muun muassa jo vuonna 1975 säädetyistä samapalkkaisuusdirektiivistä (75/117/ETY, EYVL L 45, 19.2.1975, s. 19–20), jonka 1 artiklassa todetaan, että samapalkkaisuusperiaatteella tarkoitetaan sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistamista kaikista samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavista tekijöistä ja ehdoista. EY-tuomioistuin viittasi mainittuun artiklaan muun muassa tapauksessa C-66/96 *Høj Pedersen ym.* (1998) Kok., s. I-07327, kohta 4. Muutetulla samapalkkaisuusartiklalla (141) voidaankin sanoa lähinnä täydennettäneen vanhaa artiklaa siten, että vallitseva oikeustila tulisi selkeämmin esille.

<sup>24</sup> EUVL C 306, 17.12.2007, s. 1-271.

<sup>25</sup> EYVL L 45, 19.2.1975, s. 19-20.

<sup>26</sup> EYVL L 204, 26.7.2006, s. 23-36.

mikäli ne eivät jo ole voimassa. Direktiiveillä on käytännössä suuri ohjaava vaikutus jäsenmaiden lainsäädäntöön.

## 2.2 Tasa-arvolain 8 § kieltää syrjinnän työelämässä

### 2.2.1 Samapalkkaisuuspykälän yleinen sisältö

Tasa-arvolain 8 pykälä käsittelee syrjintää työelämässä. Siinä luetellaan viidessä eri kohdassa, mitä työnantajan toimia on pidettävänä tasa-arvolaisissa kiellettyinä syrjintä. Ensimmäiset kaksi kohtaa koskevat työhönottotilanteessa ja työsuhteessa tapahtuvaa syrjintää. Kohdassa neljä säädetään työolojen järjestämisestä syrjivästi ja kohdassa viisi palvelussuhteen syrjivästä lakkauttamisesta tai lomauttamisesta. Kolmas kohta, johon perehdyn tarkemmin, kuuluu seuraavasti:

”Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja:--

-- 3) soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä”

Pykälän 2 momentissa todetaan, ettei työnantaja ole rikkonut kohtien 2-5 syrjinnän kieltoa, jos menettelyllä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tavoitteeseen nähden ja jos kyse on hyväksyttävästä syystä. Lain 7 §:ssä määritellään välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella eli annetaan sisältöä 8 §:ssä tarkoitettua syrjinnän määritelmälle. 7 §:n 2 momentissa todetaan, että välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella tai raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä. Saman pykälän 3 momentissa määritellään välitön syrjintä eri asemaan asettamiseksi sukupuoleen nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella ja henkilöiden asettamiseksi eri asemaan vanhemmuuden tai perheenhuoltovollisuuksien perusteella. Pelkkää 7 §:n yleissäännöstä ei ole kuitenkaan pidetty riittävänä työelämän oloja varten<sup>27</sup>.

---

<sup>27</sup> HE 57/1985 vp., s. 16.

Lain esitöissä, tarkemmin sanottuna hallituksen esityksessä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskevaksi lainsäädännöksi, mainitaan, että erot sukupuolten oloissa ilmenevät tuntuvina erityisesti työelämässä ja että erot ovat säilyneet varsin samanlaisina lukuisista säädösajankohtaa edeltävistä yhteiskunnallisista muutoksista huolimatta. Hallituksen esityksessä mainitaan myös, etteivät koulutuserot näytä selittävän sukupuolten välisiä palkkaeroja, vaan miehet ansaitsevat enemmän kuin naiset koulutustasosta riippumatta. Esityksessä siis tiedostetaan palkkaerojen olemassaolo, ja siihen pyritään puuttumaan ehdotetulla ja sittemmin ehdotuksen mukaisesti säädettyllä 8 pykälällä. Esityksessä todetaan, että syrjäntäkieltoa koskevilla säännöksillä pyritään estämään sukupuoleen perustuva syrjintä erityisesti työelämässä.<sup>28</sup> Tämä ilmeneekin jo aiemmin mainitussa lain 1 §:ssä, jossa syrjinnän poistaminen työelämästä mainitaan nimenomaisesti.

Vuonna 2005 tuli voimaan tasa-arvolain kokonaisuudistus. Lain esitöissä linjataan, että uudistuksella halutaan erityisesti panna täytäntöön muutettu EU:n työelämän tasa-arvodiesiivi<sup>29</sup>. Myös tässä hallituksen esityksessä todetaan, että lain keskeinen tarkoitus on poistaa syrjintää ja edistää tasa-arvoa etenkin työelämässä. Esityksessä mainitaan myös, ettei sukupuolen mukainen erottelu työmarkkinoilla ole muuttunut merkittävästi eikä palkkaeroissa ole tapahtunut olennaisia muutoksia.<sup>30</sup> Lisäksi vuonna 1999 uudistetun perustuslain 6 §:ssä todetaan, että sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa ja työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään. Samassa pykälässä todetaan, ettei ketään saa asettaa eri asemaan ilman hyväksyttävää syytä muun muassa sukupuolen perusteella. Tasa-arvolain esitöissä mainitaankin, että perustuslain säännöksen perusteella on tarpeen täsmentää tasa-arvon edistämistä koskevia velvoitteita<sup>31</sup>.

---

<sup>28</sup> HE 57/1985 vp., s. 3, 9.

<sup>29</sup> Parlamentin ja neuvoston muutosdirektiivi 2002/73/EY, joka muutti Neuvoston direktiivin miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 1976/207/ETY. Nykyään direktiivi on mukana työelämän yleisessä tasa-arvodiesiivissä (2006/54/EY, EYVL L 204, 26.7.2006, s. 23–36), jolla on korvattu muitakin sukupuolten tasa-arvoon liittyviä direktiivejä. Uudistusta on kritisoitu muun muassa siitä, ettei se saavuttanut koko potentiaaliaan, kun siihen ei otettu mukaan raskauteen, äitiyteen ja vanhemmuusoikeuksiin liittyviä direktiivejä. On katsottu, että unionin lainsäädäntöelin jätti käyttämättä tilaisuuden selkeyttää tasapaino markkinoiden sekä sukupuolten tasa-arvon ja ihmisoikeuksien välillä (*Masselot* 2007).

<sup>30</sup> HE 195/2004 vp., s. 1, 3-4.

<sup>31</sup> HE 195/2004 vp., s. 12.

### 2.2.2 Palkka ja muut palvelussuhteen ehdot

Palkan käsitteelle annetaan sisältöä luvussa 3.2 Palkan osat, ja siten nyt mainitaan vain perusteet sen määrittelemiselle. Tasa-arvolain esitöissä todetaan, että palkkaa määriteltäessä otetaan huomioon kaikki työnteosta suoritettavat vastikkeet ja merkitystä on sillä, missä tarkoituksessa etuudesta on sovittu.<sup>32</sup> Jäsenmaita velvoittavan Lissabonin sopimuksen<sup>33</sup> 157 artiklan 2 kohdassa todetaan, että palkalla tarkoitetaan perus- tai vähimmäispalkkaa ja muuta korvausta, jonka työntekijä saa rahana tai luontoisetuutena suoraan tai välillisesti työnantajaltaan työsuhteensa vuoksi.

Myös EYTI on ottanut kantaa palkan määrittelemiseen useissa ratkaisuisaan. Muun muassa *Royal Copenhagen* -tapauksessa<sup>34</sup> todetaan, että palkkajärjestelmä, jossa palkan suuruus on riippuvainen työntekijän saavuttamasta työn tuloksesta eli maksetaan tietyn tehtävän loppuunsaattamisen tai tehtyjen tuotteiden kappalemäärän perusteella, on perustamissopimuksen 119 artiklan mukainen ”palkka”.

Työsuhteen muut ehdot, kuten työaikaa tai -olosuhteita koskevat seikat, on rajattu tämän tutkielman ulkopuolelle, joten niihin ei perehdytä tässä yhteydessä.

### 2.2.3 Työntekijä

Tasa-arvolain 3 § 1 momentissa (muutettu 15.4.2005/232) määritellään työntekijä seuraavalla tavalla:

*”Työntekijällä tarkoitetaan tässä laissa henkilöä, joka sopimuksessa sitoutuu tekemään toiselle (työnantaja) työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan taikka on virkasuhteessa tai muussa siihen verrattavassa palvelussuhteessa valtioon, kuntaan tai muuhun julkisyhteisöön (viranomainen). Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovelletaan soveltuvien osin myös muussa palvelussuhteeseen rinnastettavassa oikeussuhteessa työskentelevään.”*

Hallituksen esityksessä, jolla kyseinen kohta muutettiin, todetaan, että lähtökohtana palvelussuhteen osapuolten määritelmille on työsopimuslain (26.1.2001/55) mukainen työsuhteen määritelmä. Muutoksella lisättiin momentin viimeinen lause palvelussuhteeseen rinnastettavassa oikeussuhteessa työskentelevästä. Sillä tarkoitetaan työ- tai palvelussuhdetta lähellä olevia työn

<sup>32</sup> HE 57/1985 vp., s. 19.

<sup>33</sup> EUVL C 306, 17.12.2007, s. 1-271.

<sup>34</sup> C-400/93 Royal Copenhagen (1995) Kok., s. I-01275, kohta 12.

tekemisen muotoja, joissa olosuhteet ovat samankaltaisia työ- tai palvelussuhteiden olosuhteiden kanssa, mutta jotka jäävät työsopimuslain ja muun palvelussuhteita koskevan lainsäädännön soveltamisalan ulkopuolelle. Työssä tulee sitoutua henkilökohtaisesti toiselle tehtävään työhön, vaikka kyse ei ole työsopimussuhteesta. Elinkeinoharjoittajien väliset suhteet eivät pääsääntöisesti kuulu säännöksen piiriin. Myöskään harrastusluonteista tai vapaaehtoista toimintaa ei lueta sen piiriin. Kaikki työnteko, johon ei liity ansiotarkoitusta tai joka tapahtuu perheoikeudellisella perusteella, jää soveltamisalan ulkopuolelle. Esimerkkeinä ryhmistä, jotka kuuluvat säännöksen soveltamisalaan, mainitaan itsenäiset työnsuorittajat ja ammatinharjoittajat, freelancerit, koulutusharjoittelijat ja hoivatyötä tekevät henkilöt, joihin sovelletaan perhehoitajalakia (3.4.1992/312) tai sosiaalihuoltolakia (17.9.1982/710) ja siten asetusta omaishoidon tuesta (2.4.1993/318). Itsenäisistä työnsuorittajista ja ammatinharjoittajista täsmennetään, että heidän tulee myydä lähinnä omaa osaamistaan eikä heillä voi olla varsinaista yrittäjäyysriskillä toimivaa yritystoimintaa tai omaa palvelussuhteista henkilöstöä. Ei edellytetä, että he toimivat toimeksi-antajan tiloissa ja välineillä. Toiminnan muodolla - eli onko kyseessä esimerkiksi verokortin käyttäminen tai toiminimi - ei ole merkitystä. Hallituksen esityksessä mainitaan, ettei säännöksen sanamuoto sulje pois osakeyhtiön tai osuuskunnan toimitusjohtajia, jotka eivät ole työ- tai muussa palvelussuhteessa. Tämä pätee lukuun ottamatta tilannetta, jossa osakeyhtiön toimitusjohtaja on myös yhtiön omistaja ja siten yrittäjä.<sup>35</sup>

EU-oikeudessa työntekijälle ei ole yksiselitteistä määrittelyä. EYTI määritteli selkeän kannan työntekijän määrittelyyn samapalkkaisuusperiaatteen kannalta *Allonby*-tapauksessa<sup>36</sup>. Siinä todetaan, että EY 141 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua työntekijän käsitettä ei voida määritellä viittaamalla jäsenvaltioiden lainsäädäntöön, vaan sillä on yhteisössä oma ulottuvuus. Tuomioistuin huomauttaa, ettei käsitettä voida myöskään tulkita suppeasti. Työntekijänä on pidettävä henkilöä, joka tekee tietyssä aikana toiselle henkilölle tämän johdon alaisena työsuorituksena ja saa siitä vastikkeeksi palkkaa. Tuomioistuin myös mainitsee, että 141 artiklassa palkan todetaan tarkoittavan tavallista perus- tai vähimmäispalkkaa ja muuta korvausta, jonka työntekijä suoraan tai välillisesti saa työnantajaltaan työstä tai tehtävästä rahana tai luontoisetuna. Sen tuomioistuin arvioi tarkoittavan sitä, ettei työntekijän käsitteeseen ole haluttu sisällyttää itsenäisiä palvelujen tarjoajia, jotka eivät ole alaisuussuhteessa palvelut vastaanottavaan tahoon. Myös oikeuskirjallisuudessa on tulkittu työntekijän määritelmää niin, että merkittävää ei ole se, miten henkilön virallinen työmarkkina-asema määritellään kansallisen lainsäädännön mukaan. Kysymys on sen

<sup>35</sup> HE 195/2004 vp, s. 18–19.

<sup>36</sup> C-256/01 *Allonby* (2004) Kok., s. I-00873, kohdat 66–67.

sijaan objektiivisesta arvioinnista, jossa huomioidaan työmarkkina-aktiivisuuden tuntomerkit. Huomautetaan, että vaikka henkilö määriteltäisiin itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi kansallisen lainsäädännön mukaan, hänen toimintansa saattaa täyttää samapalkkaisuusartiklan työntekijän määritelmän.<sup>37</sup>

Suomen tasa-arvolain työntekijän määritelmää muokattiin juuri unionin oikeuden takia. Hallituksen esityksessä todetaan, että työelämän yleisen tasa-arvodirektiivin<sup>38</sup> soveltamisala on laaja kattaen muitakin työn tekemisen muotoja kuin työsopimus-, virka- tai muussa palvelussuhteessa tehtävä työ. Sen vuoksi myöskään tasa-arvolain hyvityssanktioituja työelämän säännöksiä ei voida rajata koskemaan vain näitä suhteita.<sup>39</sup> Allonby-tapauksessa mainitun unionin ”oman ulottuvuuden” tulisikin sinällään olla fiktiivinen käsite, että tosiasiasa jäsenmaiden tulisi yhdenmukaistaa lainsäädäntönsä unionin oikeuden mukaisesti. EYTI on arvatenkin halunnut täsmentää käsitteen määritelmän laajuutta, jotta jäsenvaltiot eivät voisi vedota omiin – mahdollisesti unionin oikeutta suppeampiin – määritelmiinsä ja siten hylätä aiheellisia palkkasyrjintäepäilyjä.

#### 2.2.4 Epäedullisempi asema

Nyt lähemmässä tarkastelussa olevaa tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 3 kohtaa muutettiin vuoden 2005 uudistuksessa, mutta vain sanamuodoltaan. Säännös muutettiin siten, että syrjivän teon kuvaus kohdistuu teon vaikutuksiin syrjitylle, kun se ennen koski työnantajan menettelyn perustetta. Kuten hallituksen esityksessä todetaan, muotoilulla haluttiin poistaa mahdollisuus, että säännös ymmärrettäisiin vastoin lainsäätäjän tarkoitusta eli siten, että jo syrjintäolettan synnymistä tutkittaessa selvitetään työnantajan menettelyn peruste<sup>40</sup>. On haluttu korostaa syrjinnän vaikutusta syrjitylle sen sijaan että keskityttäisiin syrjivän menettelyn syihin. Syrjitty ei saaneakaan lohdutusta siitä, ettei työnantaja tietoisesti syrjinyt häntä sukupuolen perusteella, jos palkkasyrjintää on kuitenkin esiintynyt.

Käytännössä epäedullisempaan asemaan asettaminen palkkasyrjinnän suhteen tulee ilmi jo siitä, että samanarvoista työtä tekevä toista sukupuolta oleva henkilö saa erilaista palkkaa ilman oi-

<sup>37</sup> Watson 2009, s. 371, ks. myös Nielsen 2004, s. 35.

<sup>38</sup> EUVL L 204, 26.7.2006, s. 23–36.

<sup>39</sup> HE 195/2004 vp, s. 18.

<sup>40</sup> HE 195/2004 vp., s. 30.

keutusperustetta palkkaerolle. On kuitenkin huomioitava – kuten hallituksen esityksessäkkin todetaan – että vertailu voi kohdistua myös hypoteettiseen työntekijään.<sup>41</sup> Hypoteettista verrokkia pohditaan lisää luvussa 3.7.

### 2.2.5 Työnantaja

Tasa-arvolain 3 § 2 ja 3 momenteissa (muutettu 15.4.2005/232) määritellään työnantaja seuraavalla tavalla:

*”Työnantajalla tarkoitetaan tässä laissa 1 momentissa tarkoitettua työnantajaa ja julkis-yhteisöä. Mitä tässä laissa säädetään työnantajasta, sovelletaan vastaavasti työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraavaan yritykseen (käyttäjäyritys) sen käyttäessä työnantajalle kuuluvaa määräysvaltaa työsopimuslain (55/2001) mukaisesti.*

*Työnantajaa koskevia säännöksiä sovelletaan soveltuvin osin myös muun palvelussuhteeseen rinnastettavan oikeussuhteen toimeksiantajaan.”*

Hallituksen esityksessä, jolla kyseinen kohta on muutettu, todetaan työvoiman vuokratilanteista, että työnantajalle kuuluva työnjohtovalta on työvoimaa vuokranneella käyttäjäyrityksellä eikä työntekijän työnantajalla. Käyttäjäyritystä ei voida saattaa vastuuseen tasa-arvolain 8 §:n mukaisesta syrjivästä työnjohtovalan käytöstä, ”koska käyttäjäyritys ei ole muodollisesti vuokratyöntekijän työnantaja ja ainoastaan työnantaja voi tasa-arvolain mukaan joutua 8 §:n mukaiseen hyvitysvastuuseen”. Lainmuutoksella kuitenkin ulotettiin työnantajien vastuuta myös vuokratyövoiman käyttäjäyrityksiin. Mitä työnantajasta säädetään tasa-arvolaissa, sovelletaan myös vuokraavaan yritykseen, kun se käyttää työnantajalle kuuluvaa määräysvaltaa työsopimuslain mukaisesti. Vuokratyövoima tulee asettaa samaan asemaan kuin käyttäjäyrityksen oma työvoima ”siltä osin kuin käyttäjäyritys päättää vuokratyövoiman työoloista ja työnjohdosta”. Todetaan, että myös työn vastaanottajalla eli käyttäjäyrityksellä on velvoite noudattaa vuokratyövoiman osalta tasa-arvolain säännöksiä niiltä osin, miten sillä on työntekijään nähden työnantajavaltaa. Esityksessä mainitaan, että työehtosopimuksilla sovitut oikeudet esimerkiksi palkan osalta voivat olla erilaiset vuokratyövoiman ja käyttäjäyrityksen oman työvoiman kesken.<sup>42</sup> Palkka ei kuulu asioihin, joista käyttäjäyritys päättää, ja siten syrjintäepäilyissä vuokratyötekijät ja käyttäjäyrityksen omat työntekijät eivät voi vertailla palkkoja keskenään. Työnantajan käsitettä pohditaan lisää

<sup>41</sup> HE 195/2004 vp., s. 30.

<sup>42</sup> HE 195/2004 vp, s. 18 ja 20.

luvussa 3.5, jossa huomioidaan erityisesti kansainvälinen keskustelu ja Euroopan unionin oikeuskäytäntö.

### 2.3 Syrjintäolettamien syntyminen

Syrjintäolettamien syntyminen silloin, kun työntekijä voi osoittaa, että työnantaja kohtelee häntä eri tavalla palkkauksessa kuin samaa tai samanarvoista työtä tekeviä vastakkaista sukupuolta olevia työntekijöitä. Jotta työnantaja voi kumota syntyneen syrjintäolettamien, hänen on osoitettava, että erilainen kohtelu johtuu muista kuin sukupuoleen perustuvista syistä.<sup>43</sup> Syrjintäolettamien voi kumoutua näytöllä, että sukupuoli ei ole ollut eri asemaan asettamisen perusteena. Se voi myös kumoutua, jos menettely on johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta tai jos sukupuoleen liittyvällä menettelyllä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen, ja keinot ovat sekä aiheellisia että tarpeellisia tavoitteen saavuttamiseksi.<sup>44</sup>

EU:n tuomioistuin on linjannut muun muassa tapauksessaan *Kenny ynnä muut*<sup>45</sup>, että sukupuolisyryntä vaikuttaa ilmeiseltä, jos yhteen työntekijäryhmään kuuluvien työntekijöiden työstä maksetaan huomattavasti alhaisempaa palkkaa kuin toiseen työntekijäryhmään kuuluvien työntekijöiden työstä ja jos ensimmäisessä ryhmässä olevat ovat lähes yksinomaan naisia ja toisen ryhmän työntekijät pääasiallisesti miehiä. Lisäksi syrjinnän ilmeisyys mainituissa tapauksissa edellyttää tuomioistuimen mukaan, että kyseisiin kahteen ryhmään kuuluvat työntekijät suorittavat samanarvoisia tehtäviä ja kun tilannetta koskevat tilastotiedot ovat luotettavia<sup>46</sup>. Siinä tapauksessa kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on arvioida, voiko se huomioida kyseiset tilastotiedot eli koskevatko ne riittävän suurta määrää henkilöitä ja vaikuttavatko ne merkityksellisiltä. Vertailun ei katsota olevan asianmukaista, jos se koskee keinotekoisesti muodostettuja ryhmiä, joissa toisessa on pääasiallisesti miehiä ja toisessa naisia ja jonka tarkoituksena on päästä peräk-

<sup>43</sup> HE 57/1985 vp., s. 19 ja Tasa-arvovaltuutetun lausunto Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle Dnro TAS/84/2010, 25.2.2010, s. 9.

<sup>44</sup> Kairinen 2009, s. 263.

<sup>45</sup> C-427/11 Kenny ym. (2013) Kok., kohdat 42–44. Ks. myös C-400/93 Royal Copenhagen (1995) Kok., s. I-01275, kohta 36.

<sup>46</sup> Myös *Enderby*-tapauksessa (C-127/92,(1993) Kok., s. I-05535, kohta 16) tuomioistuin totesi, että jos puheterapeutin työstä maksetaan huomattavasti alhaisempaa palkkaa kuin proviisorin työstä ja jos ensiksi mainittuina toimii lähes yksinomaan naisia ja proviisoreina miehiä, tilanne on ensi näkemältä epätasa-arvoinen ainakin, jos työt ovat samanarvoisia ja tilannetta kuvaavat tilastotiedot luotettavia.

käisten vertailujen avulla siihen, että naisista koostuvan ryhmän palkka on samalla tasolla keinoitekoisesti valitun miesten ryhmän kanssa. Tapauksessa *Royal Copenhagen*<sup>47</sup> EYTI totesi, että yksi merkki vertailtavien ryhmien valinnan keinoteokoisuudesta voi olla se, että suuremman pääasiallisesti naisista koostuvan ryhmän sisällä kahden alaryhmän kesken erottavana tekijänä käytetään koulutusta, mutta että sitä ei käytetä verrattaessa keskenään kyseisiä ryhmiä suurimmaksi osaksi miehistä koostuvaan ryhmään ja sen alaryhmiin.

EYTI totesi tapauksessa *Royal Copenhagen*<sup>48</sup>, että pelkästään siksi, että yksiselitteiset tilastotiedot osoittavat kahden työntekijäryhmän keskimääräisten palkkojen välillä olevan merkittäviä eroja, ei voida olettaa urakkapalkkajärjestelmän olevan selvästi syrjivä. Erot voivat johtua työntekijöiden henkilökohtaisen työn tulosten eroavuuksista. Todistustaakka saattaa kuulua työnantajalle, mikäli palkkajärjestelmän mukaiset yksittäiset palkat koostuvat muuttuvasta osasta, jota maksetaan kunkin työntekijän henkilökohtaisen tuloksen perusteella ja kiinteästä osasta, joka on vertailtavilla työntekijäryhmillä erisuuruinen ja mikäli ei ole mahdollista erotella tekijöitä, jotka ovat vaikuttaneet palkan muuttuvan osan mittausyksikön suuruuteen. Tämän kaltaisten tapausten kannalta ja palkkatasa-arvon saavuttamiseksi ylipäätään olisikin erityisen tärkeää, että työnantajien palkkausjärjestelmät olisivat avoimia ja kaikkien työntekijöiden tiedossa. Myös henkilökohtaisten palkanosien määräytymisperusteet tulisivat olla selkeitä kaikille, joita ne koskettavat. Sillä tavalla yksittäinen työntekijä voisi tarkistaa palkkansa oikeudenmukaisuuden, ja siten myös eliminoidaisiin palkkasyrjintäkanteita.

Lisäksi palkkasyrjintäolettaja voi syntyä jo sukupuolten välisten keskimääräisten palkkaerojen perusteella.<sup>49</sup> Tasa-arvolain 9 pykälän mukaan todistustaakka syrjinnästä on sillä, joka väittää tulleen syrjityksi eli samapalkkaisuusasiassa työntekijällä. Todistustaakka kuitenkin siirtyy työnantajalle, kun syrjintäolettaja on syntynyt.<sup>50</sup> Myös Euroopan yhteisön tuomioistuin on todennut, että yleensä sen, joka vetoaa tiettyihin tosiseikkoihin jonkin vaatimuksen tueksi, on näytettävä toteen nämä tosiseikat. Siten todistustaakka sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän olemassaolosta kuuluu periaatteessa työntekijälle, joka katsoo joutuneensa palkkasyrjinnän kohteeksi ja saattaa siksi vireille oikeudenkäynnin työnantajaansa vastaan. Kuten yhteisöjen tuomioistuimen vakiintuneesta oikeuskäytännöstä käy kuitenkin ilmi, todistustaakka voi kääntyä, jos se on tarpeen, jotta työntekijöiltä, jotka vaikuttavat joutuneen syrjinnän kohteeksi, ei riistettäisi

<sup>47</sup> C-400/93 *Royal Copenhagen* (1995), Kok., s. I-01275, kohta 37.

<sup>48</sup> C-400/93 *Royal Copenhagen* (1995), Kok., s. I-01275, kohdat 25-26.

<sup>49</sup> HE 195/2004 vp., s. 6.

<sup>50</sup> HE 57/1985 vp., s. 19.

kaikkia tehokkaita keinoja turvata samapalkkaisuusperiaatteen noudattaminen. Tuomioistuimien on todennut, että erityisesti silloin, kun yritys soveltaa palkkajärjestelmää, joka perustuu peruspalkkaan sovellettaviin yksilöllisten lisien mekanismiin ja josta puuttuu täysin läpinäkyvyys, työnantajan asiana on osoittaa, ettei palkanmaksukäytäntö ole syrjivä. Näin on, jos naispuolinen työntekijä osoittaa suhteellisen monien palkansaajien osalta, että naispuolisten työntekijöiden keskipalkka on alhaisempi kuin miespuolisten. Tätä oikeuskäytäntöä ei kuitenkaan sovellettu *Brunnhofen*-tapauksessa<sup>51</sup>, koska siinä oli kyse työnantajan kahdelle eri sukupuolta olevalle työntekijälle myöntämän kokonaispalkan tietyn osan epäyhdenvertaisuudesta, jota ei ole kiistetty. Tuomioistuin totesi, että työnantajalla ei ollut tapauksessa velvollisuutta näyttää toteen, että kahden kyseessä olevan työntekijän tehtävät ovat erilaiset vaan todistustaakka pysyi naistyöntekijällä, joka väitti tulleensa syrjityksi. Tuomioistuimen mukaan todistustaakka siirtyy tapauksessa työnantajalle, mikäli työntekijä näyttää toteen, että naispuolisen ja miespuolisen työntekijän välisen palkkasyrjinnän perusteet täyttyvät ja että kyseessä ovat toisiinsa verrattavat tehtävät.

Kiellettyä syrjintää on myös se, jos työnantaja kohdistaa vastatoimia henkilölle, joka on vedonnut lakiin tai osallistunut syrjintäasian selvittämiseen. Luottamusmiehellä tai muulla henkilöstön edustajalla on oikeus saada eräitä palkkatietoja erityisesti silloin, kun on aihetta epäillä sukupuolen perusteella tapahtuvaa palkkasyrjintää tapahtuneen. Tiedonsaantioikeus perustuu yksittäisen työntekijän suostumukseen tai mikäli on kyse työntekijäryhmästä, alan työehtosopimukseen. Asianomaiselle on ilmoitettava, että tietoja on annettu, mikäli tiedot koskevat yksittäisen henkilön palkkausta.<sup>52</sup>

Jos työntekijä on sitä mieltä, että hänen työnsä on samaa tai samanarvoista kuin toisen työntekijän työ ja että häntä on palkassa syrjitty, hänellä on oikeus saattaa väitteensä tuomioistuimen tutkittavaksi.<sup>53</sup> Tasa-arvolailta sallitaankin työntekijän viedä oikeuden testattavaksi väitteensä siitä, että hänen tekemänsä työ on yhtä vaativaa kuin toisen työntekijän työ, ja testaus edellyttää yleensä hyvin yksityiskohtaista työtehtävien sisällön ja laadun sekä työolosuhteiden analysointia<sup>54</sup>. On tärkeää, että tuomioistuimet tutkivat syrjintäväitteet, jotta työntekijöiden oikeusturva toteutuu. Tarkasteltaessa etenkin korkeimman oikeuden eli KKO:n ratkaisuja huomataan kuitenkin

---

<sup>51</sup> C-381/99 *Brunnhofen* (2001) Kok., s. I-04961, kohdat 52–54, 56–60. Ks. myös C-109/88 *Danfoss* (1989) Kok., s. 03199, kohta 16 sekä C-427/11 *Kenny ym.* (2013), Kok., kohdat 19–20.

<sup>52</sup> *Kairinen* 2009, s. 263.

<sup>53</sup> *Nummijärvi & Saloheimo* 1996, s. 17.

<sup>54</sup> *Nummijärvi Oikeus* 2006, s. 435.

kin, ettei se ole juurikaan tuominnut työnantajia palkkasyrjinnästä. Kenties todellista palkkasyrjintää koskevia juttuja ei ole päätynt korkeimpaan oikeuteen asti – joko siksi ettei tuomioistuim ole antanut valituslupaa tai valittajia ei ole ollut. Syrjintäkanteen nostaminen on uhrille raskasta, ja palkkasyrjintäjutut ovat harvinaisia muun muassa siksi, että palkkasyrjintää epäilevä on yleensä yhä syrjinnästä epäilemänsä työnantajan palveluksessa. Oikeustie on toimenpide, joka saattaa uhrin alttiiksi vastatoimille, vaikka tasa-arvolaisissa on nimenomainen kielto vastatoimille. Olisi kuitenkin tärkeää saada erityisesti periaatteellisesti tärkeitä syrjintätapauksia oikeuden ratkaistaviksi. Etenkin ylempien tuomioistuinten ratkaisuilla on suuri yleinen merkitys.<sup>55</sup>

Olisi tärkeää nostaa keskusteluun se, miten oikeutta samaan palkkaan samanarvoisista töistä voitaisiin vahvistaa yksilön oikeutena ja kuinka voitaisiin parantaa tosiasiallisia mahdollisuuksia ajaa asiassa kannetta tuomioistuimessa<sup>56</sup>. Käytännössä yksittäiselle työntekijälle voi olla hyvin vaikeaa nostaa kante työnantajaansa kohtaan. Yksittäisen työntekijän tulee usein omissa nimissään aloitteentekijänä toimia työmarkkinoiden sukupuolittuneiden palkkarakenteiden muuttamiseksi<sup>57</sup>, siis tavallaan uhrata itsensä kaikkien puolesta. Työntekijät eivät välttämättä ole halukkaita ajamaan palkkasyrjintääsiä, koska he pelkäävät työpaikkojensa tai asemansa puolesta, eivätkä ammattijärjestöt ole aina aktiivisia, koska työntekijät saattavat joutua lopulta maksamaan samapalkkaisuuskanteen avulla hankitut palkankorotukset<sup>58</sup>. Koska pääpaino palkkasyrjinnän tutkimisessä kohdistuu siihen, kenellä on siitä vastuu, on mahdotonta puuttua järjestelmä- tai rakennekohtaiseen syrjintään, jonka syy ei ole kenenkään yksilön. Sillä on paradoksaalinen vaikutus siten, että työnantajat voivat tarkoituksellisesti minimoida samapalkkaisuusvertailun ulottuvuutta vetäytymällä ja hajauttamalla palkkarakenteita. Tämä tulee selkeästi esille EYTIN *Allonby*-tapauksessa<sup>59</sup>. Siinä tuomioistuim ei puuttunut palkkasyrjintään, koska työnantaja siirsi osa-aikaiset työntekijänsä ulkopuolisen firman palvelukseen, jolta sitten osti työntekijöiden työpanosta aiempaa selvästi huonommilla työehdoilla.<sup>60</sup>

KKO:n palkkasyrjintätapausten ratkaisulinjaa tarkasteltaessa voi pohtia, onko tuomioistuim edes valmis tuomitsemaan työnantajia palkkasyrjinnästä. Herää kysymys, tulkitseeko KKO tasa-arvolakia sen tarkoituksen mukaisesti. Vaikka korkeimman oikeuden ratkaisut eivät ole Suomen oikeusjärjestelmässä alempia oikeusasteita sitovia, ne vaikuttavat yleiseen oikeusvarmuuteen ja

<sup>55</sup> *Nousiainen* 2012, s. 169–170.

<sup>56</sup> *Nummijärvi Oikeus* 2006, s. 436.

<sup>57</sup> *Nummijärvi* 2004, s. 361.

<sup>58</sup> *Nummijärvi* 2004, s. 361–362.

<sup>59</sup> C-256/01 *Allonby* (2004) Kok., s. I-00873.

<sup>60</sup> *Fredman* 2011, s. 160.

tulevien juttujen tulkintalinjoihin alemmissa ja myös muissa tuomioistuimissa. Lisäksi niitä voidaan pitää tulkintaohjeina työnantajille ja muille lain sisältöä pohtiville.

Tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta valvovat tasa-arvolain noudattamista yksityisessä toiminnassa ja julkisessa hallinto- ja liiketoiminnassa tasa-arvolain 16 §:n mukaan. Lain 17 §:ssä säädetään, että palkkasyrjintää epäilevän työntekijän pyynnöstä työntekijän edustajalla on oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä tasa-arvovaltuutetulta silloin, kun epäilyyn on perusteltua aihetta. Tasa-arvovaltuutetulla on myös lain 18 §:n mukaan oikeus suorittaa tarkastus muun muassa työpaikalla, jos lakia on syytä epäillä rikottaneen. Valtuutetulta voi myös pyytää ohjeita ja neuvoja, mikäli epäilee joutuneensa tasa-arvolain vastaisen syrjinnän kohteeksi lain 19 §:n mukaan. Saman pykälän mukaan valtuutetun on pyrittävä ohjein ja neuvoin siihen, ettei menettelyä jatketa tai uusita, mikäli hän havaitsee rikkomuksia tapahtuneen. Jos neuvoja ei noudateta, valtuutettu voi asettaa kohtuullisen määräajan, jonka kuluessa velvollisuus on täytettävä. Tasa-arvolain 20 §:n mukaan valtuutettu voi saattaa asian käsiteltäväksi tasa-arvolautakunnalle. Tasa-arvovaltuutetun ratkaisuja tarkastellaan myöhemmissä luvuissa. Valtuutetun kannanotot sisältävät paljon tapauksia, joissa työnantajan todetaan syyllistyneen palkkasyrjintään – toisin kuin KKO:n tapauksissa.

## **2.4 Palkkaerojen oikeuttamisperusteet**

### *2.4.1 Hyväksyttävä tavoite ja objektiivinen peruste*

Palkkaerottelun oikeuttavia syitä eli oikeuttamisperusteita ovat muun muassa koulutus, työuran pituus, ammattitaito, työvoiman niukkuudesta johtuva kilpailutilanne sekä liikkeen luovutustilanne. Poikkeusperusteet vaikuttavat olennaisesti töiden samanvertaisuuden arviointiin, koska ne linjaavat palkkaerojen sallitut syyt. Näiden syiden takia syrjintäepäilyt voidaan hylätä. Työsopimuslain (26.1.2001/55) esitöissä todetaan tasapuolisen kohtelun periaatteen lähtökohtana olevan se, että toisiinsa verrattavia työntekijöitä kohdellaan samankaltaisissa tilanteissa yhdenvertaisesti. Hallituksen esityksessä todetaan myös, ettei säännöksellä pyritä estämään työnteki-

jöiden asettamista toisistaan poikkeavaan asemaan, jos siihen on objektiivisesti arvioiden hyväksyttävä syy. Esimerkkinä mainitaan kannustavat palkkausjärjestelmät, jos niiden mukaisen palkkauksen määräytymiseen eivät vaikuttaisi syrjivät tai muutoin epäasialliset syyt.<sup>61</sup>

Yleensä on katsottu, että palkkajärjestelmä, joka on rakennettu esimerkiksi työntekijän ammatitaitoon, kielitaitoon, työn vaativuuteen ja vastuullisuuteen tai työtehtäviin perustuvaksi, oikeuttaa sen, että työnantaja maksaa erilaista palkkaa eri työntekijöille. Työntekijän joustavuus, sopeutuvaisuus ja työssäoloajan pituus ovat myös objektiivisia kriteereitä erilaiselle palkkaukselle, elleivät ne liity työn laadun arviointiin.<sup>62</sup> Henkilökohtaisen palkanosan syrjimättömyyden määrittelemisessä arvioidaankin vaativuustekijöiden sijaan pätevyystekijöitä. Työnantaja voi arvioida ja painottaa sellaisia ansioita ja kykyjä, joiden parhaiten katsoo edistävän työtehtävien menestyksellistä hoitamista. On huomattava, että työnantajalla ei ole oikeutta tehdä päätelmiä työntekijän kyvykkyydestä, henkilökohtaisista ominaisuuksista tai sopivuudesta ennen kuin ominaisuudet on todellisuudessa selvitetty. Siten pelkkä työnantajan ”hyvä käsitys” henkilön soveltuvuudesta ja kyvyistä ei riitä perusteeksi maksaa samasta työstä korkeampaa palkkaa.<sup>63</sup>

EY-tuomioistuimen tapauksessa *Brunnhofer*<sup>64</sup> oli kyse siitä, että pankissa työskentelevä Brunnhofer sai samanlaista peruspalkkaa kuin hänen miespuolinen työtoverinsa, mutta mieskollega sai työsopimuksensa mukaisesti suurempaa palkanlisää kuin Brunnhofer. Tuomioistuin linjasi, että palkkaerot voivat olla oikeutettuja vain siinä tapauksessa, että erilaista kohtelua voidaan pitää perusteltuna objektiivisten tekijöiden vuoksi. Syihin ei saa liittyä minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Palkkaerojen oikeutetun syyn pitää myös vastata yrityksen todellista tarvetta, sen on sovelluttava yrityksen asettaman tavoitteen saavuttamiseen ja oltava sen saavuttamiseksi välttämätön. Lisäksi tuomiossa todetaan, että työnantaja voi pätevästi selittää palkkaeroja erityisesti seikoilla, joita ei ole huomioitu kyseisiin työntekijöihin sovellettavassa työehtosopimuksessa, mikäli ne perustuvat objektiivisesti perusteltuihin syihin, joihin ei liity sukupuolisyryntää

<sup>61</sup> HE 157/2000 vp., s. 69.

<sup>62</sup> Valkonen 2006, s. 255.

<sup>63</sup> Nieminen 2005, s. 120.

<sup>64</sup> C-381/99 Brunnhofer (2001), Kok., s. I-04961, kohdat 66–68 ja asia, johon tuomioistuin viittasi: C-170/84, Bilka (1986), Kok., s. 1607, kohta 36. Myös C-427/11 Kenny ym. (2013) Kok., kohta 36.

ja jotka ovat suhteellisuusperiaatteen mukaisia. Esitetyillä perusteilla on myös oltava hyväksyttävä tavoite<sup>65</sup>. EYTI on myös todennut, että raskaana olevan työntekijän kokonaispalkan ei tarvitse säilyä ennallaan äitiysloman aikana.<sup>66</sup> Äitiysloman aikaa suojataan monilla muilla säännöksillä.<sup>67</sup> Alun perin *Bilka*-tapauksessa<sup>68</sup> esitetyn testin palkkaerojen oikeuttamiselle on nähty perustuvan suhteellisuusperiaatteen<sup>69</sup>. Toiminnan sisällön ja toimintatapojen on siis oltava oikeassa suhteessa tavoiteltuihin päämääriin.

Aina kun perusoikeuksia rajoitetaan, tulee huomioida sitä koskevat vaatimukset. Ne on määritelty perustuslakivaliokunnan mietinnössä. Rajoitusten tulee a) perustua eduskunnan säätämään lakiin ja b) olla tarkkarajaisia ja riittävän täsmällisesti määriteltyjä sekä niiden olennaisen sisällön tulee ilmetä laista. Rajoitusperusteiden tulee myös c) olla hyväksyttäviä ja rajoittamisen tulee olla painavan yhteiskunnallisen tarpeen vaatimaa. Myöskään d) tavallisella lailla ei voida säätää perusoikeuden ytimeen ulottuvaa rajoitusta. Rajoitusten on oltava e) suhteellisuusvaatimuksen mukaisia ja välttämättömiä hyväksyttävän tarkoituksen saavuttamiseksi. Kun perusoikeuksia rajoitetaan, on lisäksi f) huolehdittava riittävästä oikeusturvajärjestelyistä. Rajoitukset eivät saa g) olla ristiriidassa Suomen kansainvälisten ihmisoikeusvelvoitteiden kanssa.<sup>70</sup> Tasa-arvolain työelämässä tapahtuvaa syrjintää koskevassa 8 §:n 2 momentissa todetaan, ettei työnantaja ole rikkonut muun muassa palkkasyrjintää koskevaa kohtaa, mikäli toiminnalla pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tavoitteeseen nähden ja mikäli on kyse säännöksen mukaisesta hyväksyttävästä syystä. Myös EU-tuomioistuin on kiinnittänyt kriteereihin huomiota muun muassa edellisessä kappaleessa mainitussa *Brunnhofertapauksessa*<sup>71</sup>. Palkkaerojen oikeuttamisperusteista ainakin ne, jotka liittyvät työntekijän ominai-

<sup>65</sup> C-427/11 Kenny ym. (2013) Kok., kohta 37. Ks. myös C-17/05 Cadman (2006) Kok., s. I-09583, kohta 32.

<sup>66</sup> C-342/93 Gillespie (1996) Kok., s. I-00475, kohta 20 ja C-191/03 McKenna (2005), Kok., s. I-07631, kohta 59.

<sup>67</sup> Esimerkiksi siten, että naistyöntekijän, jolla on työsopimus äitiysloman aikana voimassa, on saatava äitiysloman aikana tulevat palkankorotukset samalla tavalla kuin muidenkin työntekijöiden. EYTI on todennut seikan muun muassa tapauksessaan C-147/02 *Alabaster* (2004) Kok., I-03101, kohta 47. Tapaus ratkaistiin tuomioistuimessa täysistunnossa, mikä kertonee siitä, että sitä on pidetty poikkeuksellisen merkittävänä. Unionin tuomioistuimen työjärjestyksen (EUVL L 265, 29.9.2012) 60 artiklan 2 kohdassa todetaan, että tuomioistuin voi jakaa täysistunnolle asian, jota se pitää perussäännön 16 artiklan viidennen kohdan mukaisesti poikkeuksellisen merkittävänä. Kyseinen 16 artiklan viides kohta sisältyy Pöytäkirjaan unionin tuomioistuimen perussäännöstä (EUVL, N:o C 326, 26.10.2012, s. 210–229). Siinä todetaan, että yhteisöjen tuomioistuin voi julkisasiamiestä kuultuaan päättää antaa käsiteltäväkseen saatetun asian täysistunnon ratkaistavaksi, jos se pitää kyseistä asiaa poikkeuksellisen merkittävänä.

<sup>68</sup> C-170/84, *Bilka* (1986), Kok., s. 1607, kohta 36.

<sup>69</sup> *Nielsen* 2004, s. 108.

<sup>70</sup> *PeVM* 25/1994, s. 5.

<sup>71</sup> C-381/99 *Brunnhofertapauksessa* (2001), Kok., s. I-04961, kohdat 66–68.

suuksiin ja suorituksiin, voidaan myös niin ikään perustella perusoikeuksilla. Ei ole yhdenmukaisuuden tai tasa-arvon mukaista, jos eritasoisesta työsuorituksesta maksetaan sama palkka tai jos ammattitaitoisemmalle työntekijälle maksetaan saman verran kuin vaikka harjoittelijalle.

Kuten tasa-arvovaltuutetun lausunnosta tulee ilmi, mikäli työnantaja esittää tietyssä yksittäistapauksessa palkkaeroille hyväksyttävänä pidettävän syyn, on lisäksi arvioitava, voiko kyseinen syy selittää palkkaeron kokonaan vai vain osittain.<sup>72</sup> Palkkasyrjintäepäilyssä tulee vertailtavien työntekijöiden palkkauksien määräytymisten perusteet tutkia tarkkaan. On arvioitava, kuinka suuri osa palkkauksesta johtuu mistäkin tekijästä, ja siten myös tultava johtopäätökseen siitä, kuinka suuri osa palkkaerosta on hyväksyttävää. Mikäli selittämätöntä osuutta jää, palkkasyrjintäoletta on ollut aiheellinen.

#### 2.4.2 Koulutus, ammattitaito ja työuran pituus

Työntekijälle voidaan maksaa yksilöllistä palkanlisää, joka voi perustua tasa-arvolain esitöiden mukaan esimerkiksi koulutukseen, ammattitaitoon, aloitteellisuuteen ja työntekijän sopivuuteen vaativampiin työtehtäviin.<sup>73</sup> Myös työntekijän yhteistyökyky, ahkeruus, tarkkuus, aloitekyky ja kyky kantaa vastuuta voivat olla arviointiperusteina. Esimerkkinä on esitetty monitaitoisuuslisä, jonka työntekijä saa, kun hallitsee yhden tuotantolinjan sijaan kolme linjaa ja on valmis työskentelemään niillä.<sup>74</sup>

Kuten EY-tuomioistuin mainitsi *Danfoss*-tapauksessaan<sup>75</sup>, koulutus voidaan ottaa palkkauksen erääksi perusteeksi, mikäli työnantaja voi osoittaa, että sillä on merkitystä työntekijän tehtävien suorittamisessa. Mikäli ei ole näyttöä siitä, että korkeammin palkattu työntekijä voi hyödyntää parempaa koulutusta työtehtävissään, ei samasta työstä tule maksaa erisuuruista palkka eli ”ylikouluttautumista” ei lueta lisäänsioksi<sup>76</sup>. Myös työsuhteen pituus on yhteydessä työntekijän kokemukseen ja työssä suoriutumiseen. Tuomion mukaan työsuhteen pituutta voidaankin käyttää palkkauksen perusteena ilman että työnantajan täytyy osoittaa sen merkitys työsuoritukselle. Kuitenkin aiemmin *Nimz*-tapauksessa<sup>77</sup> tuomioistuin linjasi, että vaikka kokemus kulkee yleensä

<sup>72</sup> Dnro 5/53/02, 11.4.2003.

<sup>73</sup> HE 57/1985 vp., s. 19.

<sup>74</sup> Nieminen 2005, s. 119–120.

<sup>75</sup> C-109/88 *Danfoss* (1989) Kok., s. 03199, kohdat 22–25. Ks. myös *Valkonen* 2006, s. 251.

<sup>76</sup> Nieminen 2005, s. 121–122. Ks. myös *Barnard* 2006, 362–363.

<sup>77</sup> C-184/89 *Nimz* (1991) ECR, s. I-00297, kohta 14.

käsi kädessä palvelusajan pituuden kanssa, kriteerin objektiivisuus riippuu kuitenkin aina tietyn tapauksen olosuhteista ja erityisesti työn luonteen suhteesta siitä saatuun kokemukseen.

Myös uudemmassa tapauksessa *Cadman*<sup>78</sup> oli kyse naispuolisesta työntekijästä, joka sai huomattavasti huonompaa palkkaa kuin samassa palkkaluokassa olevat neljä miespuolista työntekijää. Verrokkimieshenkilöt olivat palvelleet pidempään kuin Cadman. Koska naisilla on kyseisessä yrityksessä keskimäärin lyhempi palvelusaika kuin miehillä, ”palvelusajan käyttämisellä palkan määräytymisen perusteena on naisiin kohdistuvia epäedullisia vaikutuksia”. Tuomioistuin viittasi Danfoss-tapaukseen ja totesi, että palvelusajalla voidaan yleensä perustella oikeutetusti palkkauksien ero ilman että työnantaja joutuisi osoittamaan palvelusajan merkitystä työntekijälle uskottujen erityisten tehtävien suorittamisen kannalta. Tuomioistuin myös lisäsi, että silloin kun palkka määritetään työn arviointiluokitusten mukaan, työnantajan ei tarvitse perustella yksittäin kunkin kyseessä olevan työntekijän tilanteen osalta tietyn perusteen käyttämistä. Näin on laita myös silloin, kun on kyse palvelusajasta - ellei työntekijä tuo esiin seikkoja, jotka voivat antaa perusteltuihin epäilyksiin aihetta. Epäilykset kohdistuisivat siihen, että palvelusaikaa koskevaa perustetta ei käytettäisi sen oikeutetun tavoitteen saavuttamiseen, että työkokemusta hyvitetään, koska työntekijä suoriutuu tehtävästään paremmin sen avulla.

Cadman-tapauksessa tuomioistuin tuli osittain eri tulokseen kuin julkisasiamies *M. Poiares Maduro* ehdotuksessaan. Hän kommentoi *Danfoss*-tapausta toteamalla, että päätös siinä tehtiin ennen todistustaakkadirektiivin<sup>79</sup> antamista. Hän jatkaa, että ennen direktiivin antamista tuomioistuimet pystyivät katsomaan, että työnantajan ei tarvitse perustella palvelusajan käyttöä arviointiperusteena. Maduro arvelee, että tuomioistuin on saattanut tehdä näin Danfoss-tapauksessa. Maduro näkeekin, ettei Danfoss-ratkaisuun voida tukeutua tässä tapauksessa, koska todistustaakkadirektiiviä on yhdenmukaistettu. Hän ehdottaa ratkaisuksi sitä, että jos työnantaja käyttää palvelusaikaa koskevaa arviointiperustetta palkkaa määräävänä tekijänä, arviointiperusteen käyttäminen on perusteltava, jos sillä on erilainen vaikutus mies- ja naispuolisiin työntekijöihin. Julkisasiamies jatkaa, että erityisesti tulisi selvittää, miten palvelusaika painottuu muihin arviointiperusteisiin verrattuna palkan määräämisessä – keinona palkita työnantajauskollisuutta tai työkokemuksen mittarina. Työnantajan tulisi myös selvittää, miksi tietyissä tehtävissä arvostetaan työkokemusta ja miksi se palkitaan suhteellisesti. Maduro katsoo, ettei ole epäselvyyttä esimerkiksi

---

<sup>78</sup> C-17/05 *Cadman* (2006) Kok., s. I-09583, kohdat 15–16, 21, 35–36 ja 39–40.

<sup>79</sup> EYVL L 14, 20.1.1998, s. 6–8. Nykyään todistustaakkadirektiivi on osa työelämän yleistä tasa-arvodirektiiviä 2006/54/EY, EUVL L 204, 26.7.2006, s. 23–36.

siitä, että vastuunalaisissa ja johtotehtävissä työkokemus on arvokkaampaa kuin toistoa vaativissa tehtävissä. Tulee myös pyrkiä siihen, että palvelusaikaa koskevan palkkausjärjestelmän naiseen kohdistuva negatiivinen vaikutus on mahdollisimman pieni. Maduro mainitsee esimerkkinä näennäisesti neutraalin järjestelmän, jossa äitiys- tai isyyslomakausia ei huomioida, ja se johtaa naisten välilliseen syrjintään. Julkisasiamies kuitenkin katsoo, ettei jokaisen työntekijän kohdalla tarvitse perustella, miksi hänen palkkansa on pienempi tai suurempi kuin jonkun muun yrityksen työntekijän. Vain siinä tapauksessa, että työnantaja ei pysty osoittamaan, että palvelusaikaa käytetään perusteena palkkajärjestelmässä oikeasuhteisesti tai palkkajärjestelmä ei ole riittävän läpinäkyvä, perusteluvollisuus syntyy.<sup>80</sup>

Sillä, koostuuko työ- tai ammattikokemus toistaiseksi voimassa olevista vai määräaikaisista työsuhteista, ei saa olla merkitystä vertailussa. Pitkään työkokemus ei kuitenkaan automaattisesti tee työntekijää ansioituneemmaksi, vaan kokemuksen merkitystä tulee arvioida tietyn työtehtävän kannalta. Olennaista on, tuoko työnhakijan – tai työntekijän – kokemuksen pituus lisätaitoja tehtävään. Rutiiniluonteisissa töissä työntekijän kyvyt eivät enää tietyn työskentelyajan jälkeen välttämättä kehity, kun taas vaativissa ja asiantuntijatöissä kokemus karttuu pitkään.<sup>81</sup> Usein työnantajan maksama ikälisiä lieneekin osittain kannuste pysyä kyseisen työnantajan palveluksessa. Kyse voi myös olla arvostuksen antamisesta sekä työpaikan käytäntöjen että työtehtävien paremmalle omaksumiselle ajan myötä. Mikäli palvelusaikaa koskevaa palkanmaksuperustetta käytetään tasapuolisesti kaikkien työntekijöiden palkkaan, ei sen voitane katsoa olevan tasa-arvon vastainen. Tulee kuitenkin huomioida sen jo mainittu haittavaikutus naisten palkkoihin, kun naisten työurat ovat miehiä lyhemmät naisten perhevelvoitteiden takia.

Tuomioistuin ei olekaan juuri viitannut Danfoss-tapaukseen sitä seuraavissa palkkasyrjintäratkaisuisaan. *Hill ja Stapleton*<sup>82</sup> -tapauksessa esitettyssä ratkaisuehdotuksessa julkisasiamies *La Pergola* totesi, että asiassa Danfoss annettu tuomio ei ole käyttökelpoinen tässä tapauksessa esillä olevassa asiassa, ja että silloin muotoiltu periaate on ymmärrettävä rajoitukset huomioiden omassa asiayhteydessään.<sup>83</sup>

<sup>80</sup> Julkisasiamies *Maduron* ratkaisuehdotus asiassa C-17/05 *Cadman* (2006) Kok., s. I-09583, kohdat 35, 47 ja 63–64.

<sup>81</sup> *Nieminen* 2005, s. 122.

<sup>82</sup> C-243/95 *Hill ja Stapleton* (1998) Kok., s. I-03739.

<sup>83</sup> Julkisasiamies *La Pergolan* ratkaisuehdotus asiassa C-243/95 *Hill ja Stapleton* (1998) Kok., s. I-03739.

Työntekijän pätevyys, työsuoritus ja tuloksellisuus ovat hyväksyttäviä syitä maksaa samasta työstä eri palkkaa eri työntekijöille. Työntekijän työkyky ja työsuoritusten laatu voidaan huomata vasta työsuhteen aikana, eikä niiden perusteella voida maksaa parempaa palkkaa heti työsuhteen alusta. Siinä tapauksessa syntyy helposti syrjäntäolettama.<sup>84</sup> Tapauksessa *Brunnhofer*<sup>85</sup> EYTI kiinnitti huomiota siihen, että työnantaja voi huomioida työntekijöiden tuottavuuden ja siten heidän yksilöllisen työkykynsä, kun kyseessä on palkka, joka maksetaan työn tuloksen perusteella. Jos kahden samaa työtä tekevän työn mittausyksikkö on sama, samapalkkaisuusperiaate ei estä kahden työntekijän erisuuruista palkkoja, jos erot johtuvat heidän työnsä tulosten erilaisuudesta. Aikapalkallisten työntekijöiden palkkaeroja kuitenkin voidaan perustella seikoilla, jotka ovat tiedossa vasta työntekijöiden aloitettua työnsä ja joita voidaan arvioida vasta, kun työ sopimuksessa sovittuja tehtäviä hoidetaan, kuten kyseessä olevien henkilöiden yksilöllisen suorituskyvyn väliset erot työssä tai erot työntekijöiden suoritusten laadussa. Samassa tuomiossa todetaan, että työnantaja voi maksaa erisuuruista palkkaa työntekijöiden tehtäväksi alun perin annettuun työhön liittyvien suoritusten laadun perusteella vain antamalla kyseisille työntekijöille eri tehtäviä. Työntekijä, jonka suoritukset eivät täytä odotuksia, voidaan esimerkiksi siirtää toisiin tehtäviin. Tällaisissa olosuhteissa voidaan pätevästi ottaa huomioon työntekijän yksilölliset kyvyt, jotta voitaisiin vaikuttaa hänen urakehitykseensä hänen työtoveriinsa verrattuna. Siten voidaan samalla vaikuttaa kyseisten henkilöiden nimityksiin ja palkkaan, vaikka heidän olisikin työsuhteen alussa katsottu tekevän samaa tai samanarvoista työtä. Tuomioistuimien huomauttaa, ettei työnantaja ottaessaan työntekijän palvelukseensa voi maksaa tietylle työntekijälle pienempää palkkaa kuin jonka hän maksaa toista sukupuolta olevalle työtoverille. Työnantaja ei myöskään voi perustella myöhemmin tätä eroa toisen työntekijän paremmilla työsuorituksilla tai sillä, että toisen työntekijän työn laatu on heikentynyt jatkuvasti hänen aloitettua työnsä, jos on todettu, että kyseiset työntekijät tekevät tosiasiallisesti samaa tai samanarvoista työtä.

---

<sup>84</sup> Nieminen 2005, s. 124.

<sup>85</sup> C-381/99 Brunnhofer (2001) Kok., s. I-04961, kohdat 72–73 ja 76–79.

### 2.4.3 Työvoiman niukkuudesta johtuva kilpailutilanne

Työvoiman saatavuusongelmat voivat oikeuttaa sen, että työnantaja maksaa jostain työstä korkeampaa palkkaa hakijoiden houkuttelemiseksi. Tässä tapauksessa korkeamman palkan tarjoaminen toisille voi perustua tosiasialliseen tarpeeseen turvata riittävät resurssit.<sup>86</sup> Asiaan on kiinnitetty huomiota EY-tuomioistuimen *Enderby*-tapauksessa.<sup>87</sup> Tuomioissa todetaan, että työmarkkinatilanne voi olla yksi oikeuskäytännössä tarkoitetuista objektiivisesti perustelluista taloudellisista syistä sille, että työnantaja nostaa tietystä työstä maksettavaa palkkaa hakijoiden houkuttelemiseksi. Kansallisen tuomioistuimen tulee määrittää suhteellisuusperiaate huomioiden, voidaanko näin toimia. Todetaan, että mikäli kansallinen tuomioistuin on määrittänyt tarkasti palkanlisäyksen osan, joka johtuu markkinatilanteesta, sen on todettava, että palkkaero on siltä osin objektiivisesti perusteltu. Kansallisten tuomioistuinten on arvioitava, onko markkinatilanteen merkitys palkkaa määriteltäessä niin suuri, että sillä voidaan objektiivisesti perustella palkkaero osittain tai kokonaan. Tapauksessa oli kyse naispuolisesta puheterapeutista, joka väitti että hänen ammattinsa edustajat, joista suurin osa on naisia, ovat huomattavasti huonommin palkattuja kuin rinnastettavissa olevien ammattien edustajat, kuten proviisorit, joissa vastaavalla ammattitasolla on enemmän miehiä kuin naisia. Tuomioistuin totesikin, että jos kyseisten ammattien palkoissa on huomattava ero, ja puheterapeutteina on lähes yksinomaan naisia ja proviisoreina miehiä, tilanne on ensi näkemältä epätasa-arvoinen ainakin, kun työt ovat samanarvoisia ja tilastotiedot luotettavia. Työnantajan on osoitettava, että todettu palkkaero perustuu objektiivisiin syihin.

Tasa-arvovaltuutettu mainitsee lausunnossaan, että palkkaeroa voidaan joskus perustella myös työvoiman niukkuudesta johtuvalla kilpailutilanteella. Jos työvoimaa on tarjolla vähemmän kuin työpaikkoja, työnantaja voi ikään kuin ostaa työntekijän työpanoksen kalliimmalla kuin aiempien työntekijöidensä työpanoksen. Työnantaja ei voi kuitenkaan vedota kilpailutilanteeseen ilman kattavia perusteluita. Tasa-arvovaltuutetun aiemmin mainitussa lausunnossakin valtuutettu tuli siihen tulokseen, ettei työnantaja voinut perustella sitä, että kolmesta samantyyppistä työtä tekevistä kahdelle työntekijälle oli maksettu alhaisempaa palkkaa kuin yhdelle. Kyseisessä tapauksessa työnantaja mainitsi parhaiten palkatun osapuolen muita korkeamman palkan syyksensä, että tämä oli saanut tarjouksen parempipalkkaisesta työstä muualla. Valtuutettu katsoi, että huonommin palkatut kaksi työntekijää olivat myös vaikeasti korvattavissa ja lisäksi että he toimivat samantyyppisissä tehtävissä kuin parhaiten palkattu työntekijä. Jutussa tuli lisäksi ilmi,

<sup>86</sup> Valkonen 2006, s. 251. Ks. myös Nieminen 2005, s. 126–127.

<sup>87</sup> C-127/92 *Enderby* (1993) Kok., s. I-05535, kohdat 3, 19, 24–26.

että huonommin palkatulla kahdella työntekijällä oli osaltaan enemmän henkilöstövastuuta ja osaltaan taloudellista vastuuta kuin paremmin palkatulla työntekijällä. Työnantaja ilmoitti, ettei parhaiten palkattu ollut esimiesasemassa, mutta luokittelulla ei ollut väliä, kun tasa-arvovaltuutettu tarkasteli asian todellista laitaa. Valtuutettu arvioi kaiken kaikkiaan yhden huonommin palkatun työntekijän tehtävät vähintään samanarvoisiksi ja toisen samanarvoisiksi kuin työntekijän, jolla oli korkeampi palkka.<sup>88</sup> Kilpailutilanteen tulee siis olla todellinen vaikuttaja ennen kuin se voidaan hyväksyä palkkaeron syyksi. Lisäksi paremmat työsuhteen ehdot voivat olla hyväksyttävä syy maksaa samasta työstä eri palkkaa. Työntekijä voi asettaa työhöntulon ehdoksi esimerkiksi tietyt luontais- tai eläke-edut. Näitä ehtoja ei voida asettaa samaan asemaan niiden ehtojen kanssa, jotka solmitaan työnantajan aloitteesta tai jotka annetaan vapaaehtoisesti vain osalle työntekijöistä.<sup>89</sup>

Toisessa lausunnossaan tasa-arvovaltuutettu totesi, että palkkaeroa ei voida perustella työvoiman niukkuudesta johtuvalla kilpailutilanteella, mikäli työnantajan palveluksessa jo oleville henkilöille ei tarjota mahdollisuutta siirtyä uusiin tehtäviin vastaavilla palkkaehdoilla kuin yrityksen ulkopuolelta tulevat.<sup>90</sup> Työvoiman niukkuudesta johtuen voidaan maksaa parempaa palkkaa samasta työstä vain hyvin tarkoin rajatuin perusoikeudellisin edellytyksin.

#### *2.4.4 Liikkeen luovutus*

Työnantajalla on liikkeen luovutustilanteessa suoranainen velvollisuus säilyttää luovutuksessa siirtyneiden ja jo palveluksessaan olevien työntekijöiden palkat. Työsopimuslain (26.1.2000/55) 10 §:ssä todetaan, että liikkeen luovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhte-etuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle. Työnantaja ei voi yhdenmukaistaa palkkoja ilman irtisanomisperustetta, ja siten työnantajalla on lakiin perustuva hyväksyttävä syy maksaa samastakin työstä toisille korkeampaa palkkaa. On lisäksi huomioitava, että työehtosopimuslain (7.6.1946/436) 5 §:n mukaan yrityksen haltijan seuraajalle siirtyvät kaikki oikeudet ja velvollisuudet, jotka edeltäjällä työehtosopimuksen mukaan oli, mikäli edeltäjä on ollut työehtosopimukseen osallinen tai muuten sidottu. Yrityksen uuden haltijan on noudatettava sopimuskauden loppuun työehtosopimuksen mukaisia ehtoja, myös palkkauksen suhteen. Työnantajan tulisi kuitenkin pyrkiä tasaamaan tilanne esimerkiksi siten, että palkankorotukset suunnataan matalampaa

---

<sup>88</sup> Dnro 11/53/00, 12.8.2002.

<sup>89</sup> Nieminen 2005, s. 126.

<sup>90</sup> Dnro 4/53/03, 10.5.2006.

palkkaa saaville työntekijöille. Työnantajan laiminlyönti palkkatason korjaamisen suhteen voidaan tulkita palkkasyrjinnäksi, koska riittävän ajan jälkeen perustetta erisuuruisen palkan maksamiseen ei enää ole.<sup>91</sup>

EY-tuomioistuimen *Lawrence*-tapauksessa<sup>92</sup> oli kyse samapalkkaisuusperiaatteen soveltamisesta liikkeenluovutustilanteessa. Tuomioistuin totesi, että kun samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden palkkaukseen vaikuttavissa ehdoissa todetuilla eroilla ei voida katsoa olevan yhtä ainoaa alkuperää, ei ole olemassa tahoja, joka olisi vastuussa eriarvoisesta kohtelusta. Sellainen tilanne ei kuulu perustamissopimuksen 141 artiklan soveltamisalaan, eikä kyseisten työntekijöiden työtä ja palkkaa voida vertailla sen perusteella. Ei siis katsottu, että työnantaja voisi estää eriarvoisen kohtelun luovutustilanteessa ja sen jälkeisissä työsuhteen ehdoissa.

## 2.5 Kielletyt palkkaerojen oikeuttamisperusteet

### 2.5.1 Taloudellisten voimavarojen rajallisuus

Viime luvussa tarkasteltiin palkkaerojen oikeuttamisperusteita. Sen sijaan taloudellisten voimavarojen rajallisuudella, eri työehtosopimuksilla tai syrjivillä säännöksillä palkkaeroja ei voida oikeuttaa. Tasa-arvovaltuutettu on useassa lausunnossaan todennut, ettei taloudellisten voimavarojen rajallisuudella voida perustella voimavarojen epätasaista jakamista, joka ilmenee palkkaeroina.<sup>93</sup> Myös EY-tuomioistuin on todennut seuraavasti<sup>94</sup>:

”Taloudellisiin syihin perustuvista perusteluista voidaan todeta, että työnantaja ei voi perustella toimen osa-aikaisuuteen perustuvaa syrjintää vain sillä, että tällaisen syrjinnän välttäminen lisäisi työnantajan kustannuksia.”

<sup>91</sup> Nieminen 2005, s. 129–130.

<sup>92</sup> C-320/00 Lawrence ym. (2002) Kok., s. I-07325, kohta 18. Ks. myös C-256/01 Allonby (2004) Kok., s. I-00873, kohdat 46 ja 50. *Allonby*-tapauksessa tuomioistuin totesi, että jos henkilön työsopimusta jonkin yrityksen kanssa ei ole jatkettu ja jos henkilö on heti sen jälkeen asetettu entisen työnantajansa käytettäväksi toisen yrityksen välityksellä samojen palvelujen tarjoamiseksi, ei ole oikeutta vedota samapalkkaisuuden periaatteeseen. Hänellä ei siis ole oikeutta vedota välittäjänä toimivaa yritystä kohtaan tähän periaatteeseen siten, että käyttäisi vertailukohtanaan henkilön entisen työnantajan palkkaaman toista sukupuolta edustavat samasta tai samanarvoisesta työstä saamaa palkkaa.

<sup>93</sup> Tasa-arvovaltuutetun lausunnot Dnro 4/53/04, 31.1.2006; Dnro 6/53/02, 16.12.2005 ja Dnro 5/53/02, 11.4.2003. Myös Nieminen 2005, s. 128.

<sup>94</sup> C-243/95 Hill ja Stapleton (1998) Kok., s. I-03739, kohta 40.

EYTI on myös linjannut tapauksessa *Schönheit*<sup>95</sup>, että julkisten menojen rajoittamistavoite ei voi olla sukupuoleen perustuvan erilaisen kohtelun oikeuttamisperuste. Kotimaisista tuomioistuinta työtuomioistuin on linjannut tapauksissa 2002:7–10, ettei taloudellisten voimavarojen rajallisuus riitä perustelemaan resurssien epätasaista jakamista. Sen sijaan korkein oikeus otti voimavaroihin kantaa eri sävyyn ratkaisuisaan 2004:59. Tuomion mukaan tapauksessa syntyi syrjintäoletta, koska kaupunki oli lomauttanut huomattavan osan perusturvatoimialan naisvaltaisesta henkilöstöstä, mutta muilla toimialoilla henkilöstöä ei ollut lomautettu joko ollenkaan tai ainakaan yhtä laajasti. Korkein oikeus katsoi, että kaupungilla oli objektiivinen syy lähinnä naisiin kohdistuville lomautuksille. Tuomiossa todetaan, että syrjivää ei ole vielä se, että säästötoimet kohdistuvat vain johonkin naisvaltaiseen toimialaan, mikäli toiminnalle esitetään hyväksyttävät perusteet. Tapausta ja siihen liittyviä kiistanalaisia seikkoja käsitellään tarkemmin luvussa 4.3.

### 2.5.2 Eri työehtosopimukset

Korkein oikeus on arvioinut eri työehtosopimusten piiriin kuuluvien työntekijöiden palkkaustajutussa 1992:18. Tapauksessa kaupunki oli soveltanut A:han epäedullisempia palkkaehtoja kuin B:hen, vaikka A oli hoitanut samantarvoisia työtehtäviä kuin vastakkaisen sukupuolen edustaja B vielä tasa-arvolain voimaantulon jälkeenkin. Lopulta B oli nimetty toiseen kaupungin toimeen. KKO katsoi ratkaisussaan, että koska kaupungin oli työehtosopimuksen mukaan tullut säilyttää B:n työehtosopimusta paremmat palvelussuhteen ehdot ja niiden perusteella muodostunut palkkataso tasa-arvolain voimaantulosta huolimatta ennallaan ja koska kaupungilta ei voitu edellyttää tapahtunutta nopeampia toimenpiteitä tilanteen korjaamiseksi, kaupungin menettely oli johonkin muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta.

Kaksi viidestä oikeuden jäsenestä jätti eriävän mielipiteensä, ja sen voidaan katsoa olevan tulkinnaaltaan samapalkkaisuusperiaatteen mukainen. Jutussa KKO vetoaa työehtosopimukseen, vaikka lain esitöissä mainitaan nimenomaan, ettei olennaista ole se, onko ehdoista sovittu työtai muun palvelussuhteen perustana olevassa sopimuksessa tai muutoin, vaan ratkaisevaa on tosiasiallinen käytäntö<sup>96</sup>. Mikäli työehto- tai muulla sopimuksella pystyttäisiin kiertämään tasa-arvolain tarkoitus, koko laki vesittyisi. KKO:n ratkaisussa on kenties myös osittain kyse siitä, että tasa-arvolaki oli uusi laki, jota ei ollut vielä ehditty paljon soveltaa. Korkein oikeus päätyi

<sup>95</sup> C-4/02 *Schönheit* (2003) Kok., s. I-12575, kohta 84.

<sup>96</sup> HE 57/1985 vp., s. 20.

ratkaisuunsa kepein perustein, ainakin niiden julkilausutulta osalta – ja täysin vastoin lainsäätäjän ohjeistusta. Myös tasa-arvoaltuutettu on todennut lausunnossaan palkkasyrjintää koskevassa asiassa, ettei virka- ja työehtosopimuksia voitu pitää hyväksyttävänä syinä maksaa naiselle ja miehelle samanarvoisesta työstä erisuuruista palkkaa<sup>97</sup>. Lisäksi työtuomioistuin on todennut tämän selvän seikan lausumalla, että tasa-arvolain syrjinnän kieltävät säännökset ovat ehdottomia eikä niistä siten voida myöskään virka- ja työehtosopimuksin poiketa<sup>98</sup>.

KKO:n tapauksessa 2013:11 ei ollut kyse sukupuolten välisestä tasa-arvosta, mutta myös siinä tuomioistuin linjasi, että samasta työstä voidaan maksaa eri palkkaa eri työehtosopimusten perusteella. Näin voidaan tuomion mukaan tehdä, kunhan tasoitetaan palkkaerot kohtuullisen ajan kuluessa. Tapauksessa kaupunki oli maksanut korkeampaa palkkaa työntekijöille, jotka eivät kuuluneet ammattijärjestö Tehyyn. Eriarvoisuus palkoissa oli jatkunut yli vuoden. Korkein oikeus totesi, että ”työntekijöihin sovellettavat työehdot ja niiden keskinäinen erilaisuus ovat seurausta niistä valinnoista, jotka he itse ovat tehneet heille perus- ja ihmisoikeutena suojattuun yhdistymisvapauteen kuuluvan päätösvaltansa nojalla”. Menettelyä ei pidetty syrjintänä, kunhan palkkaus yhtenäistetään kohtuullisessa siirtymäajassa. Työtuomioistuin sen sijaan arvioi saman tapauksen ratkaisussaan 2012-155 niin, että kaupunki oli menettänyt työehtosopimuksen vastaisesti, kun työntekijäjärjestöön kuuluvien jäsenten tehtäväkohtaiset palkat oli määriteltä. Kaupunki ja ilmoitusvelvollisuuden rikkomisesta tuomittu Kunnallinen työmarkkinalaitos tuomittiin hyvityssakkoihin sekä Tehyn oikeudenkäyntikulujen korvaamiseen.

EY-tuomioistuin ja nykyään EU-tuomioistuin on ratkaissut palkkasyrjintäasioissa kansallista tuomioistuinlaitostamme runsaammin tapauksia, joissa työnantajan katsotaan harjoittaneen kiellettyä syrjintää. Esimerkiksi *Enderby-tapauksessa*<sup>99</sup> EYTI katsoi, ettei nais- ja miesvaltaisten työntekijäryhmien palkkojen määräytyminen eri työehtosopimusten perusteella ole hyväksyttävä syy ryhmien välisille palkkaeroille. Tuomioistuin totesi, että jos palkkaerot voitaisiin perustella erillisillä työehtosopimuksilla, työnantaja voisi kiertää samapalkkaisuusperiaatetta käyttämällä erillisiä neuvotteluprosesseja. Myöskään kollektiivisilla sopimuksilla ei voida oikeutta palkkasyrjintää. *Kowalska-tapauksessa*<sup>100</sup> todetaan, että artiklaa 119 sovelletaan myös niihin. Tapauksessa osa-aikaiset työntekijät oli suljettu pois eroamisrahan saamisesta, ja selvästi suurin osa osa-aikaisista oli naisia. Syrjintäoletta syntyi, ja kansallisen tuomioistuimen asiaksi jäi selvittää,

<sup>97</sup> Dnro 16/53/00, 12.8.2002.

<sup>98</sup> TT 1998-34, s. 855.

<sup>99</sup> C-127/92 Enderby (1993) Kok., s. I-05535, kohta 22.

<sup>100</sup> C-33/89 Kowalska (1990) ECR, s. I-02591, kohta 16.

oliko kyse syrjinnästä. Eri työehtosopimuksia koskevissa oikeustapauksissa on päädytty keskenään ristiriitaisiin kantoihin, mutta tasa-arvolain hallituksen esityksessä<sup>101</sup> ja EUTI:n tapauksissa linjataan selkeästi, että ratkaisevaa on tosiasiallinen käytäntö eikä se, onko ehdoista sovittu jossain sopimuksessa. Töiden samanarvoisuutta voidaan vertailla työehtosopimuksista huolimatta nimenomaan saman työnantajan palveluksessa, ja tähän paneudutaan seuraavassa luvussa.

### 2.5.3 Syrjivät säännökset

Myös säännökset itsessään voivat olla syrjiviä. EY-tuomioistuin on arvioinut lainsäädännön syrjivyyttä muun muassa *Allonby*-tapauksessa<sup>102</sup>. Siinä huomautetaan, että on mahdollista vedota tilastoihin, jos halutaan näyttää, että kansalliseen lainsäädäntöön sisältyvä edellytys on naispuolisia työntekijöitä syrjien 141 artiklan vastainen. Tuomiossa mainitaan, että jos kansallinen lainsäädäntö on syrjinnän lähde, 141 artiklan soveltaminen ei edellytä sitä, että ”työntekijä voidaan rinnastaa sellaiseen vastakkaista sukupuolta olevaan työntekijään, joka on tai on ollut saman työnantajan palveluksessa ja joka on saanut samasta tai samanarvoisesta työstä korkeampaa palkkaa”.

Aiemmin *Rinner-Kühn* -tapauksessa<sup>103</sup> EYTI totesi, että naisia välillisesti syrjivä lainsäädäntö tulee jättää soveltamatta. Tapauksessa oli kyse siitä, että saksalaisen lain mukaan työnantaja voi maksaa sairausajan palkkaa vain työntekijöille, jotka työskentelevät enemmän kuin kymmenen tuntia viikossa tai enemmän kuin 45 tuntia kuukaudessa. Syrjityt naiset voivat vedota työnantajansa vastaan 141 artiklaan ja saada siten syrjivän ehdon syrjäytetyksi. Kuten aiemmin tässä luvussa todettiin, tavallisella lailla ei voida säätää perusoikeuden ytimeen ulottuvaa rajoitusta<sup>104</sup>. Perustuslain 6 §:ssä turvataan oikeus sukupuolten tasa-arvoon muun muassa palkkauksen suhteen, eikä sille voida asettaa rajoituksia syrjivin säännöksin ilman selkeitä oikeuttamisperusteita, jotka on mainittu aiemmin tässä luvussa.

---

<sup>101</sup> HE 57/1985 vp., s. 20.

<sup>102</sup> C-256/01 *Allonby* (2004) Kok., s. I-00873, kohta 81.

<sup>103</sup> C-171/88 *Rinner-Kühn* (1989) ECR, s. 02743, kohdat 10–12.

<sup>104</sup> *PeVM* 25/1994, s. 5.

### 3 SAMAN TAI SAMANARVOISEN TYÖN ARVIOINTI

#### 3.1 Vaativuuden arviointi toteuttaa samapalkkaisuusvaatimusta

Töiden vaativuuden arviointi on kansainvälisesti nähty keskeisenä samapalkkaisuuspolitiikan toteuttamiskeinona, ja samapalkkaisuuspolitiikka onkin pitkälti rakentunut juuri työkohtaisen palkan ympärille.<sup>105</sup> Tämä on myös nähty esteenä samapalkkaisuuden toteutumiselle: nainen joka työskentelee erillään miesten töistä olevalla työpaikalla, ei todennäköisesti löydä miesverrokkia, joka tekee samalle työnantajalle samanarvoista työtä korkeammalla palkalla.<sup>106</sup> Tulee kuitenkin muistaa, että töitä vertaillakseen kyseessä olevien työntekijöiden ei tarvitse olla samassa työpaikassa töissä, kunhan palkkaerosta on vastuussa tietty taho eli yleensä tietty työnantaja.

Onkin ymmärrettävää, että kun palkka-arviointi ”riisutaan” kaikesta ylimääräisestä eli lähinnä työntekijöiden ominaisuuksista, jäljelle jäävät vain itse työ ja sen suoritusolosuhteet, ja niiden perusteella voidaan määrittää peruspalkka samasta työstä eri työntekijöille. Palkkasyrjintäkielloista, kuten tasa-arvolain 8 §:ssä olevasta, ei suoraan ilmene, että palkan tulisi perustua työn vaativuudelle. Tasa-arvolaisakin todetaan vain, ettei palkkaehtoja saa soveltaa siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu sukupuolensa perusteella epäedullisempaan asemaan kuin joku tai jotkut muut työntekijät. Säännöksen tulkinnassa on kuitenkin laajalti esitetty, että nimenomaan työn vaativuuden tulee olla tärkeimpänä työkohtaisen palkan määräytymisen mittarina<sup>107</sup>. Myös lain esitöissä korostetaan töiden vertailussa työtehtävien laadun, sisällön ja olosuhteiden arviointia<sup>108</sup>. Kuten *Nummijärvi* toteaa, samapalkkaisuusperiaate oikeudellisena normina tarkoittaa yksinkertaisesti sitä, että palkkaus ei saa syrjiä sukupuolen perusteella<sup>109</sup>. Tarvitaan kuitenkin ilmaisun ”sama tai samanarvoinen työ” tarkempaa määrittelyä, jotta sitä osataan tulkita käytännön tilanteissa. Työn vaativuuden arviointiprosessia tarkastellaan luvussa 4.

<sup>105</sup> *Nummijärvi* 2004, s. 165.

<sup>106</sup> *Fredman* 2011, s. 158.

<sup>107</sup> ks. esim. *Bruun & Koskinen* 1997, s. 119, *Nummijärvi* 2004, s. 165 ja *Nieminen* 2005, s. 115.

<sup>108</sup> *HE 57/1985 vp.*, s. 19.

<sup>109</sup> *Nummijärvi* 2004, s. 167.

### 3.2 Palkan osat

Peruspalkan lisäksi palkkasyrjinnän kiello koskee myös palkanlisiä sekä kaikkia muita suorituksia, jotka työntekijä saa suoraan tai välillisesti työnantajaltaan työstä tai tehtävästä rahana tai luontoisetuna. Palkkauksen syrjimättömyyttä ei voi arvioida pelkästään kokonaispalkkauksen perusteella. Tasa-arvovaltuutettu mainitsee kiellon kattavan niin lainsäädäntöön, työehtosopimukseen, työsopimukseen kuin pelkkään vapaaehtoisuuteenkin perustuvat suoritukset. Lausunnossa mainitaan palkkasyrjinnän kiellon koskevan paitsi peruspalkkaa ja palkanlisiä, myös kaikkia muita suorituksia, jotka työntekijä suoraan tai välillisesti saa työnantajaltaan työstä tai tehtävästä rahana tai luontoisetuna. Valtuutettu toteaa tässäkin suhteessa olevan tasa-arvolain 8 §:n palkkasyrjintäkiellon ja 6 a §:n mukaisen palkkakartoitusvelvollisuuden välillä olevan palkan käsitteeseen liittyvä sisällöllinen yhteys.<sup>110</sup> Esimerkiksi luontoisedut, kuten lounas-, auto- ja asuntoedut lasketaan siis palkaksi<sup>111</sup>. Myös lain esitöissä mainitaan, että kaikki työnteosta suoritettavat vastikkeet otetaan huomioon ja että merkitystä on sillä, missä tarkoituksessa etuudesta on sovittu<sup>112</sup>. Lissabonin sopimuksen<sup>113</sup> 157 artiklan 2 kohdassa sekä työelämän yleisen tasa-arvodirektiivin<sup>114</sup> 2 artiklan e) kohdassa todetaan, että palkalla tarkoitetaan perus- tai vähimmäispalkkaa ja muuta korvausta, jonka työntekijä saa rahana tai luontoisetuutena suoraan tai välillisesti työnantajaltaan työsuhteensa vuoksi. Tasa-arvolain samapalkkaisuusvaatimusta ei voidaakaan kiertää luontoiseduilla, lahjoilla tai muilla työstä saaduksi palkkioksi katsottavilla asioilla.

Tasa-arvovaltuutettu otti kantaa palkan osiin lausunnossaan kulttuuriviraston palkkaeroista. Lausunnossa todetaan, että kaupunki oli maksanut yhdelle työntekijälle kokonaispalkkaa erittelemättä tarkemmin, mikä osa oli maksettu työtehtävien vaativuuden ja mikä työvuosien määrän tai henkilökohtaisen tuloksellisuuden perusteella. Kahdelle huonommin palkatulle, mutta valtuutetun arvion mukaan samanarvoista työtä tekevälle työntekijälle sen sijaan maksettiin peruspalkkaa ja kokemuslisää sekä toiselle heistä määrävuosilisää. Valtuutettu arvioi, ettei palkkausjärjestelmä ollut EY-oikeuden edellyttämällä tavalla avoin ja läpinäkyvä<sup>115</sup> eivätkä työntekijät olleet

<sup>110</sup> Dnro 24/50/05, 4.10.2005.

<sup>111</sup> Keinänen & Pakarinen Edilex 2009, s. 3.

<sup>112</sup> HE 57/1985 vp., s. 19.

<sup>113</sup> EUVL C 306, 17.12.2007, s. 1-271.

<sup>114</sup> EUVL L 204, s. 23–36.

<sup>115</sup> EY-tuomioistuin on ottanut palkkajärjestelmän läpinäkyvyyteen kantaa esimerkiksi tapauksissa *Euroopan yhteisöjen komissio v Ranskan tasavalta* (C-318/86, (1988) Kok., s. 03559, 27 kohta), *Barber* (C-262/88 (1990) Kok., s. I-01889, kohta 34) sekä *Danfoss* (C-109/88 (1989) Kok., s. 03199, kohta 12). Niissä todetaan, että työhönottajärjestelmä, josta puuttuu läpinäkyvyys, on tasa-arvoisen työhön pääsyn periaatteen vastainen. *Danfoss*-ratkaisun 13 kohdassa todetaan myös, että mikäli läpinäkyvyyttä ei ole henkilökohtaisten palkanlisien järjestelmässä, nais-

voineet vertailla palkkojaan ja niiden määräytymistä ja siten selvittää palkkauksen oikeudenmukaisuutta. Koska palkkaus ei ollut luotettavasti vertailtavissa, työnantajalle syntyi näyttövelvollisuus palkkaerojen yhdenvertaisuudesta, ja siten syntyi tasa-arvolain mukainen syrjintäoletama.<sup>116</sup> Vasta vuoden 2005 uudistuksessa tasa-arvolakiin tuli erillinen pykälä työnantajan todistustaakasta, mutta jo alkuperäisessä säädöksessä oli säännös työnantajan velvollisuudesta antaa selvitys menettelystään, jos työntekijä katsoo joutuneensa syrjityksi. Kuitenkin jo yli vuosikymmen sitten valtuutettu vahvisti lausunnollaan, että palkkauksen tulee olla läpinäkyvä sekä palkanosien määräytyä selvästi ja yhdenmukaisesti työnantajan palveluksessa olevien kaikkien työntekijöiden kesken.

Tasa-arvovaltuutettu on myös todennut, ettei työnantaja voi perustella toista sukupuolta edustavan henkilön pienempää palkkaa käytännöllään käyttäen muita palkanosia tehtäväkohtaisen palkanosan korjaamiseen. Kyse oli naissiivouspäälliköstä, jonka tehtäväkohtaista palkanosaa oli korotettu siirtämällä siihen hänelle aiemmin maksettu erillislisä. Palkkaero samanarvoista työtä tekevien miestyöntekijöiden palkkoihin oli siirtynyt tehtäväkohtaisesta palkasta erillislisään.<sup>117</sup>

Myös EY-tuomioistuimien on kiinnittänyt huomiota eri palkanosien syrjimättömyyteen lukuisissa tapauksissaan. Tapauksessa *Brunnhofer*<sup>118</sup> oli kyse siitä, että pankissa työskentelevä Brunnhofer sai samanlaista peruspalkkaa kuin hänen miespuolinen työtoverinsa, mutta mieskollega sai työnsopimuksensa mukaisesti suurempaa yksilöllistä palkanlisää kuin hän. Heidät oli kummatkin luokiteltu samaan palkkaryhmään. Tuomioistuimien totesi, että kyseinen palkan kuukausittainen lisä on luokiteltava palkaksi, joka määriteltiin tuomion aikana voimassaolevan perustamissopimuksen 119 artiklassa ja samapalkkaisuusdirektiivin<sup>119</sup> 1 artiklassa. Tuomioistuimien linjasi, kuten monessa aiemmassa tuomiossaan, että arvioitaessa, tekevätkö työntekijät samaa työtä, on tutkittava, voidaanko kaikki asiaan vaikuttavat tekijät huomioon ottaen katsoa, että työntekijän ovat keskenään samankaltaisessa tilanteessa. Vaikuttavia asioita ovat muun muassa työn luonne, koulutus ja työolosuhteet. Pelkästään sen perusteella, että tässä tapauksessa naispuolinen työntekijä ja hänen miespuolinen kollegansa on luokiteltu samaan työntekijäryhmään, ei voida päätellä, että

---

puolisilla työntekijöillä ei ole käytettävissä tehokasta keinoa saada kansallisen tuomioistuimen ratkaisua samapalkkaisuusperiaatteen noudattamisesta. Näin olisi, mikäli näytön esittämisestä ei seuraisi, että työnantajan on osoitettava palkanmaksukäytännön syrjimättömyys. Ratkaisun 15 kohdassa jatketaan, että työnantajan on palkkajärjestelmän syrjimättömyys todistaakseen tehtävä palkkajärjestelmästä läpinäkyvä ilmoittamalla, miten palkanlisien perusteita on sovellettu.

<sup>116</sup> Dnro 11/53/00, 12.8.2002.

<sup>117</sup> Dnro 6/53/02, 16.12.2005.

<sup>118</sup> C-381/99 Brunnhofer (2001) Kok., s. I-04961.

<sup>119</sup> 75/117/ETY, EYVL L 45, 19.2.1975, s. 19–20.

työntekijät tekevät keskenään samaa tai samanarvoista työtä. Näin on sekin huomioiden, että tapauksessa työehtosopimuksen mukainen työntekijäryhmien luokittelu perustui erittäin yleisiin tehtäväkuvauksiin. EYTI, että kansallisen tuomioistuimen tulee päättää, voidaanko töitä pitää samanarvoisina, kun huomioidaan asianomaisten henkilöiden suorittamien tehtävien konkreettinen luonne.

Myös aiemmin tapauksessa *Royal Copenhagen*<sup>120</sup> EYTI totesi, että kansallisen tuomioistuimen on päätettävä, onko kahden työntekijäryhmän tekemään työhön sovellettava mittausyksikkö sama tai jos ryhmät tekevät erilaista, mutta samanarvoista työtä, onko mittayksikkö objektiivisesti arvioiden sellainen, että se takaa heille saman kokonaispalkan. Kansallisen tuomioistuimen tulee myös tutkia, johtuuko palkkojen suuruuden eroavaisuus käytettyjen mittausyksiköiden erilaisuudesta eri ryhmissä vai henkilökohtaisten työn tulosten eroavaisuudesta. Keramiikkatuotteita valmistavan Royal Copenhagenin työntekijät voitiin jakaa kolmeen ryhmään: savenvalajiin, maalareihin ja muihin työntekijöihin. Nämä ryhmät voitiin puolestaan jakaa useaan alaryhmään. Esimerkkeinä tapauksessa on nostettu koneenkäyttäjät, siniposliinin maalaajat ja koristelautasten maalaajat. Kaikkia koski sama työehtosopimus, jonka mukaan palkkaus oli urakkapalkkajaisista. Työntekijät voivat kuitenkin valita myös kiinteän tuntipalkan, joka oli sama kaikille ryhmille. Alla on vertailtu kolmea urakkapalkan valinnutta ryhmää:

Taulukko 1. Työntekijöiden luokittelu tapauksessa *Royal Copenhagen*.

	<b>koneenkäyttäjät (A)</b>	<b>siniposliinin maalaajat (B)</b>	<b>koristelautasten maalaajat (C)</b>
<b>henkilöstön koostumus</b>	26 miestä, 0 naista	155 naista, 1 mies	51 naista, 0 miestä
<b>keskituntipalkka; kiinteän osan palkka</b>	103,93 DKR; 71,69 DKR	91 DKR; 57 DKR	116,20 DKR; 35,85 DKR
<b>koulutus</b>	1-4 kk oppiaika	3 kk koulutus	1,5 vuoden koulutus
<b>haittatekijät</b>	fyysinen rasittavuus, melu- ja lämpötilahaitat		yksipuolisen istumatyön epäergonomisuus

<sup>120</sup> C-400/93 Royal Copenhagen (1995) Kok., s. I-01275.

Kokonaan miehistä koostuvan ryhmä A:n keskimääräinen palkka on korkeampi kuin melkein kokonaan naisista koostuvan ryhmän B palkka, mutta kokonaan naisista koostuvalla ryhmällä C on korkeampi keskimääräinen palkka kuin ryhmällä A. Tuomioistuin totesi, että kun on kyse urakkapalkkajärjestelmästä ja yksittäiset palkat koostuvat muuttuvasta osasta, jota maksetaan kunkin työntekijän henkilökohtaisen työn tuloksen perusteella ja kiinteästä osasta, joka on erillinen kyseessä olevilla työntekijäryhmillä, työnantajalle saattaa syntyä todistustaakka. Näin on, jos ei ole mahdollista erotella tekijöitä, jotka ovat vaikuttaneet palkan muuttuvan osan mittausyksikön suuruuteen. Pääasian kantaja perusteli alaryhmien valintaa niiden tasalaatuisella koulutuksella. Tuomioistuin toteaa, että vertailun täytyy koskea melko merkittävää työntekijämäärää eikä vertailu ole asianmukaista, jos se koskee keinotekoisesti valittuja ryhmiä. Se myös huomauttaa, että kansallisen tuomioistuimen on varmistettava työntekijäryhmien palkkoja vertaillessaan, että kumpaankin ryhmään kuuluvat kaikki työntekijät, joiden voidaan katsoa olevan samanlaisessa tilanteessa työn laadun, koulutuksen, työolosuhteiden ja muiden vastaavien tekijöiden perusteella. Tuomioistuimen kannanotto onkin asianmukainen, koska mikäli vertailtavat työntekijäryhmät voitaisiin valita mielipuolisesti, ei edistettäisi tasa-arvoa, saati samapalkkaisuutta. Tapauksessa tuomioistuin kuitenkin ulotti vertailun koskemaan ”melko merkittävää työntekijämäärää” jättäen huomioimatta sen, ettei konkreettista vertailuhenkilöä tosiasiasa edes tarvita palkkasyrjinnän todistamiseen. Kenties tuomioistuimen ydinsanoma olikin, että mikäli palkkasyrjintäkanne perustetaan nimenomaan ryhmäkohtaisiin vertailuihin, ryhmien tulee olla mainituin kriteerein valittuja. Kyseessä olevassa tapauksessa jäi mitä ilmeisemmin kansallisen tuomioistuimen tehtäväksi selvittää, onko työpaikalla muita työntekijäryhmiä, joita voidaan vertailla kolmeen esille nostettuun ryhmään.

Varhaisessa tapauksessaan *Garland*<sup>121</sup> EYTI otti kantaa siihen, voiko työnantaja kohdistaa työntekijöiden luontaisetuuksia eri tavalla mies- ja naispuolisille työntekijöille heidän jäätyään eläkkeelle. Tapauksessa rautatieyhtiö oli työsuhteen aikana tarjonnut kaikille työntekijöilleen matkautuja, jotka koskivat myös työntekijän puolisoa ja lapsia, mutta eläkkeen jälkeen naistyöntekijöiden etuudet koskivat vain heitä itseään. Sen sijaan miespuolisen eläkkeelle jääneet työntekijät saivat yhä etuudet myös perheelleen. Tuomioistuin totesi, että kyseessä oli sukupuolisyryjintä. Mikäli työnantaja – vaikka vapaaehtoisesti – tarjoaa erityisiä matkustusetuja miespuolisille

<sup>121</sup> C-12/81 *Garland* (1982) ECR, s. 00359, kohdat 5 ja 11.

työntekijöille eläköitymisen jälkeen, kyseessä on syrjintä aiempia työnantajan naispuolisia työntekijöitä kohtaan. Tapauksessa tuomioistuin lausui, että 119 artiklassa tarkoitettuun palkan käsitteeseen kuuluvat kaikki korvaukset, jotka työntekijä saa välittömästi tai tulevaisuudessa rahana tai luontoisetuna, jos työnantaja maksaa kyseiset korvaukset suoraan tai ainakin välillisesti työntekijän työstä. Tietyt etuudet voidaan maksaa myös työsuhteen päättymisen jälkeen, ja silti ne voivat olla perustamissopimuksessa tarkoitettua palkkaa. Tämä tuomioistuimen lausuma tarkoittaa sitä, etteivät työnantajat voi ohittaa samapalkkaisuussäännöstä myöskään siten, että he maksaisivat ylimääräisiä etuuksia esimerkiksi suosimansa sukupuolen edustajille. Myöskään se, ettei leskeneläkettä makseta työntekijälle vaan työntekijän leskelle, ei kumoa sitä, että leskeneläke kuuluu samapalkkaisuusartiklan palkan käsitteeseen. Lesken oikeus eläkkeeseen perustuu työnantajan ja kyseisen puolison väliseen työsuhteeseen, ja eläkettä maksetaan leskelle hänen puolisonsa tekemästä työstä.<sup>122</sup> Tapauksessa *Russell*<sup>123</sup> tuomioistuin lisäksi täsmensi, että leski on ainoa, joka voi vaatia leskeneläkettä. Mikäli se mahdollisuus kiellettäisiin, se merkitsisi leskeneläkkeissä sitä, että 119 artiklalta poistettaisiin kokonaan sen tehokas vaikutus.

EYTI selvensi palkan käsitettä myös muun muassa *Neath*-tapauksessa.<sup>124</sup> Tuomiossa todetaan palkan käsitteen perustuvan siihen, että työnantaja sitoutuu, vaikka yksipuolisestikin, maksamaan työntekijöilleen tiettyjä etuuksia tai myöntämään heille erityisiä etuja. Samalla työntekijät vastaavasti odottavat työnantajan maksavan heille kyseisiä etuuksia tai myöntävän kyseisiä etuja. Palkan käsitteeseen eivät siten sisälly suoritukset, jotka eivät ole seurausta mainitusta sitoumuksesta. Niihin ei näin ollen kohdistu vastaavia työntekijöiden odotuksia.

Eläkkeestä oli kyse myös EYTI:n *Barber*-tapauksessa<sup>125</sup>. Siinä miespuolinen työntekijä Barber ei saanut samaa oikeutta varhaiseläkkeeseen kuin saman työnantajan naispuoliset työntekijät sen jälkeen, kun hänet oli taloudellisista syistä irtisanottu 52-vuotiaana. Kyseisessä eläkejärjestelmässä normaalieläkeikäsi oli vahvistettu 62 vuotta miehille ja 57 vuotta naisille. Lisäksi Barberin työ sopimukseen oli liitetty säännöt, joiden mukaan taloudellisista syistä tehdyn irtisanomisen yhteydessä eläkekassan miesjäsenillä oli oikeus välittömästi maksettavaan eläkkeeseen 55-vuotiaana ja naisjäsenillä 50-vuotiaana. Barber ei saanut välittömästi maksettavaa eläkettä, koska ei ollut nainen. Tuomioistuin lausui, että myös työntekijälle irtisanomisen vuoksi myönnettyt korvaukset ovat palkkaa, johon työntekijällä on oikeus työsuhteensa perusteella. Irtisanomiskorvaus

<sup>122</sup> C-109/91 Ten Oever (1993) Kok., s. I-04879, kohta 13.

<sup>123</sup> C-200/91 Russell (1994) Kok., s. I-04389, kohta 19.

<sup>124</sup> C-152/91 Neath (1993) Kok., s. I-06935, kohta 29.

<sup>125</sup> C-262/88 Barber (1990) Kok., s. I-01889, kohdat 2, 4-6, 13, 16, 18, 30, 32 ja 35.

ei menetä palkan luonnettaan vain siksi, ettei se perustu työsopimukseen, vaan on lakisääteinen tai maksetaan vapaaehtoisesti. Tuomiossa todetaan, että vaikka monet työnantajan maksamat edut perustuvat myös sosiaalipoliittisiin syihin, etuuden palkan kaltainen luonne on selvä, mikäli työntekijällä on oikeus saada työnantajaltaan kyseinen etuus työsuhteen perusteella<sup>126</sup>. Tuomioistuin myös huomauttaa, että lakisääteisen järjestelmän sijasta sovellettavan sopimusperusteisen ammatillisen järjestelmän perusteella maksetut eläkkeet kuuluvat perustamissopimuksen 119 artiklan soveltamisalaan. Tuomiossa katsottiinkin, että työnantajan menettely oli ollut perustamissopimuksen samapalkkaisuusartiklan vastaista, kun eri sukupuolille oli vahvistettu eri eläkeiät. Kuten tuomioistuin jälleen kerran linjaa, samapalkkaisperiaatetta on noudatettava jokaisen palkan osan osalta eikä ole riittävää, että työntekijöille maksettuja etuuksia tarkastellaan kokonaisuutena. Barber-tuomio oli merkittävä suunnanmuuttaja<sup>127</sup>, ja sitä täsmennettiin myöhemmin tapauksessa *Russell*<sup>128</sup>. Siinä todettiin, että ennen Barber-tuomion antopäivämäärää täyttyneiden työskentelykausien osalta yhteisön oikeudessa ei aseteta velvoitteita, jotka olisivat perusteena sille, että edullisessa asemassa olevien työntekijöiden etuja vähennetään jälkikäteen. Ammatillisten eläkkeiden ja leskeneläkkeiden tasa-arvoiseen kohteluun voidaan siis vedota vain sellaisten etuuksien kohdalla, jotka maksetaan tuomion antamisajankohdan jälkeisen työskentelykauden perusteella, mikäli ei ole kyse työntekijöistä tai heidän oikeudenomistajista, jotka ovat ennen kyseistä päivämäärää saattaneet vireille oikeudenkäynnin tai esittäneet muutoin vastaavan vaatimuksen kansallisen lainsäädännön mukaisesti.

---

<sup>126</sup> Myös tapauksissa *Bilka* (C-170/84 (1986) Kok., s. 01607, kohdat 20–23) ja *Beune* (C-7/93 (1994) s. I-04471, kohta 46) EYTI totesi eläkejärjestelmien kuuluvan artiklassa 119 mainitun palkan käsitteen soveltamisalaan. *Bilka*-tapauksessa tuomioistuin huomioi, että kiistan kohteensa oleva yrityseläkejärjestelmä ei ole lakisääteinen vaan perustuu sopimukseen. Seikkaa vahvistaa se, että järjestelmää ja sen sääntöjä pidetään Bilkan ja sen työntekijöiden työsopimusten osana. Järjestelmän mukaan työntekijöille annetut etuudet ovatkin tuomion mukaan vastiketta, jonka työntekijä saa työnantajaltaan työstä ja siten perustamissopimuksen 119 artiklan tarkoitetun palkan käsitteen alaan kuuluvaa. *Beune*-tapauksessa tuomioistuin viittasi *Bilka*- ja *Barber*-tapauksiin ja totesi lisäksi, että eläkejärjestelmä, joka olennaisesti liittyy kyseessä olevan henkilön työllisyyteen, muodostaa osan kyseisen henkilön palkasta ja siten kuuluu artiklan 119 alaan. Sen sijaan tapauksessa *Schönheit* (C-4/02 (2003) Kok., s. I-12575, kohdat 56–58) tuomioistuin ei katsonut eläkkeen kuuluvan 141 artiklan soveltamisalaan. Tuomioistuin huomautti, että arvioitaessa sitä, kuuluuko eläke artiklan soveltamisalaan, ratkaiseva merkitys voi olla vain sillä perusteella, että eläke maksetaan työntekijälle sen palvelussuhteen perusteella, joka yhdistää hänet aiempaan työnantajaansa. Tuomioistuin kuitenkin toteaa, ettei kyseistä arviointiperustetta voida pitää yksinomaisena, koska lakisääteisistä sosiaaliturvajärjestelmistä maksetuissa eläkkeissä voidaan huomioda työstä maksettu palkka kokonaan tai osittain, eivätkä tällaiset eläkkeet ole artiklassa tarkoitettua palkkaa. Julkisen työnantajan maksama eläke on kuitenkin täysin rinnastettavissa yksityisen työnantajan entisille työntekijöilleen maksamaan eläkkeeseen, mikäli eläke koskee vain erityistä työntekijäryhmää ja mikäli se myönnetään suoraan palveluksessaoloajan perusteella ja jos sen suuruus lasketaan virkamiehen viimeisen palkan perusteella.

<sup>127</sup> Kuten *Watson* (2009, s. 448) toteaa, ennen *Barber*-tapausta vallitsi väärinkäsitys, jonka mukaan ammatilliset sosiaaliturvaetuudet eivät kuuluneet samapalkkaisuusartikla 141:n soveltamisalaan.

<sup>128</sup> C-200/91 *Russell* (1994) Kok., s. I-04389, kohdat 36, 48, 55.

Sen sijaan tapauksessa *Neath*<sup>129</sup> tuomioistuin linjasi, että ammatillisissa eläkejärjestelmissä käytettävien vakuutusmatemaattisten tekijöiden käyttö rahastointiin perustuvassa rahoitusjärjestelmässä ei kuulu 119 artiklan soveltamisalaan. Miehillä ja naisilla voidaan siis myöntää eläke eri perusteella, mikäli on kyse mainitunlaisista järjestelmistä. Tapauksessa oli kyse eläkejärjestelmän säännöistä, joiden mukaan miespuoliset työntekijät voivat hakea täyttä yrityseläkettä vasta 65 vuoden iässä ja naiset 60 vuoden ikäisinä. Jos eläke siirretään järjestelmästä toiseen, kuten tapauksessa miespuoliselle Neathille kävi, siirrettävää pääomaa arvioitaessa käytetään vakuutusmatemaattisia tekijöitä, jotka perustuvat elinaikaodotteeseen. Koska odote on sukupuolilla erilainen, eläkkeitä voidaan maksaa eri perustein eri sukupuolille. Tapauksissa *Defrenne I*<sup>130</sup> ja *Ten Oever*<sup>131</sup> tuomioistuin totesi, että 119 artiklan palkan käsitteeseen eivät sisälly sosiaaliturvajärjestelmät tai -etuudet, jotka perustuvat suoraan lainsäädäntöön eivätkä edellytä yritys- tai ammattialakohtaista sopimista ja joiden soveltaminen yleisesti määriteltyihin työntekijäryhmiin on pakollista. Osallistuminen kyseisiin järjestelmiin perustuu enemmän sosiaalipoliittisiin syihin kuin työnantajan ja työntekijän väliseen työsuhteeseen. Siten työnantajille kyseisen järjestelmän rahoituksessa kuuluva osuus ei ole työntekijälle maksettavaa suoraa tai välillistä korvausta. *Defrenne I*-tapauksessa<sup>132</sup> nostettiin myös esille töiden vertailun kysymys: pyydettiin tuomioistuimen arviota siitä, tekevätkö siviili-ilmailun lentoemännät ja stuertit samaa työtä. Koska tuomiossa päädyttiin siihen, ettei asiassa ilmennyt eläke kuulunut samapalkkaisuusartiklan soveltamisalaan, töiden vertailua ei suoritettu. Tapauksen on arvosteltu olevan epäselvä sen suhteen, mitä aihetodisteita pidettiin ratkaisevina sen suhteen, onko palkka maksettu työsuhteen perusteella ja sen suhteen, ettei siinä sanottu, että työllisyyskriteeri ei ole poissulkeva.<sup>133</sup> *Defrennen* tapaus tulikin uudestaan tuomioistuimen käsiteltäväksi tapauksissa *Defrenne II*<sup>134</sup> ja *Defrenne III*<sup>135</sup>.

Palkan osien lisäksi kaikkien työsuhteen etujen ja lisien on oltava syrjimättömiä. Erilaisia etuuksia ovat muun muassa työmatkaliput, matkapuhelinedut, ateriaedut, työajan järjestelyihin, työvälineisiin, terveyshuoltoon, hyvinvointiin, virkistymiseen ja huomioimiseen, viihteeseen ja vapaa-ajan toimintaan, palveluihin ja olosuhteisiin liittyvät edut sekä taloudelliset edut. Henkilös-

<sup>129</sup> C-152/91 *Neath* (1993) Kok., s. I-06935, kohdat 4, 7 ja 34.

<sup>130</sup> C-80/70 *Defrenne* (1971) Kok., s. 00571, kohdat 7-9.

<sup>131</sup> C-109/91 *Ten Oever* (1993) Kok., s. I-04879, kohta 9.

<sup>132</sup> C-80/70 *Defrenne* (1971) Kok., s. 00571, kohdat 15-16.

<sup>133</sup> *Ellis* 2005, s. 132.

<sup>134</sup> C-43/75 *Defrenne* (1976) Kok., s. 00063.

<sup>135</sup> C-149/77 *Defrenne* (1978) Kok., s. 00127.

töedut ovat pääsääntöisesti samat kaikille organisaation työntekijöille. Joitakin etuja, kuten autoetu, voidaan kohdentaa.<sup>136</sup> *Lewen*-tapauksessa<sup>137</sup> EYTI selventää, että perustamissopimuksen 119 artiklan soveltamisen kannalta ei ole merkitystä syyllä, jonka perusteella työnantaja on maksanut suorituksen, jos suorituksen saaminen liittyy työhön. Siitä tuomioistuimien katsoo seuraavan, että tapauksessa kyseessä olevan kaltainen joulubonus on samapalkkaisuusartiklassa tarkoitettua palkkaa. Se on sitä silloinkin, kun se maksetaan vapaaehtoisesti ja vaikka se maksettaisiin pääasiallisesti tai yksinomaan kannustuksena tuleviin työsuorituksiin tai työntekijän saamiseksi pysymään yrityksen palveluksessa. Myös sairausajan palkka kuuluu samapalkka-artiklan palkan käsitteen sisään, kuten EY-tuomioistuimien totesi tapauksessa *Rinner-Kühn*<sup>138</sup>. Samoin on laita äitiysloman aikaisen palkan, jonka työnantaja maksaa työntekijälle<sup>139</sup>. Kuten aiemmin on huomautettu, EUTI on kuitenkin katsonut<sup>140</sup>, ettei naisen kokonaispalkan tarvitse pysyä ennallaan äitiysloman aikana, joskin äitiyslomalla olevan tulee saada loman aikana yleisesti annetut palkankorotukset ainakin takautuvasti<sup>141</sup>.

*Bötel*-tapauksessa<sup>142</sup> naispuolinen osa-aikainen kotisairaanhoidaja vaati korvausta osallistumisestaan ammattikursseille. Koulutus ajoittui kokoaikaisten työntekijöiden työajan puitteisiin, mutta ylitti osa-aikaisen Bötelin viikkotuntimäärän. Työnantaja ei maksanut ylimenevästä osasta korvausta. Kursseilla annettiin yritysneuvostojen toiminnan kannalta tarvittavia tietoja. Tuomioistuimien toteaa, että vaikka asiassa kyseessä olevan kaltaisesta korvauksesta ei ole sovittu työsuhteen palkkaneuvoston päätöksessä, työnantajan on maksettava se lain nojalla palkallisen työsuhteen olemassaolon vuoksi. Se siis kuuluu perustamissopimuksen artiklan 119 määrittelemään palkan käsitteeseen. Tuomioistuimien huomauttaa myös, että mikäli yritysneuvostojen jäsenistä huomattavasti pienempi osuus on kokoaikatyötä tekeviä naisia kuin miehiä, osa-aikatyötä tekevien yritysneuvostojen jäsenten kohtelun erilaisuus olisi samapalkkaisuusperiaatetta vastaan, mikäli naisten saamaa pienempää korvausta ei voida perustella muilla kuin sukupuoleen perustuvaan syrjintään liittyvillä tekijöillä. Mikäli osa-aikaisille ei makseta heidän työaikansa ylittävää ajasta korvausta, tilanne on omiaan estämään osa-aikaisia työntekijöitä, joista suurin osa on naisia, toimimasta yritysneuvostoissa tai hankkimasta siellä toimimisen kannalta tarvittavia tietoja.

<sup>136</sup> *Rantamäki, Kauhanen ja Kolari* 2006, s. 81, 83–88, ks. myös *Watson* 2009, s. 374–379.

<sup>137</sup> C-333/97 *Lewen* (1999) Kok., s. I-07243, kohdat 20–21.

<sup>138</sup> C-171/88 *Rinner-Kühn* (1989) ECR, s. 02743, kohta 7.

<sup>139</sup> muun muassa EY-tuomioistuimen tapaus C-66/96 *Høj Pedersen ym.* (1998) Kok., s. I-07327, kohta 32.

<sup>140</sup> C-342/93 *Gillespie* (1996) Kok., s. I-00475, kohta 20 ja C-191/03 *McKenna* (2005), Kok., s. I-07631, kohta 59.

<sup>141</sup> C-147/02 *Alabaster* (2004) Kok., I-03101, kohta 47.

<sup>142</sup> C-360/90 *Bötel* (1992) Kok., s. I-03589, kohdat 2, 14, 18 ja 25.

Bötelin tapauksessa palkan käsitteeseen kuuluvaksi katsottiin ylityökorvaukset, mikä on selvästi samapalkkaisuusperiaatteen mukaista. Sen lisäksi tuomiolla oli merkitystä siten, että siinä otettiin kantaa toisen sukupuolen välilliseen syrjintään huomioimalla naisten suuri osuus osa-aikaisista työntekijöistä. Tuomioistuimen toteama siitä, että kyseessä olevien korvausten maksamatta jättäminen olisi omiaan estämään osa-aikaisia, enimmälti naisia, osallistumasta neuvostojen toimintaan, voidaan nähdä kauaskantoisempana kannanottona niin sanotun naisten lasikattoilmiön murtamiseen.

Myös *Bilka*-tapauksessa<sup>143</sup> tuomioistuin totesi, että työnantaja, joka sulkee osa-aikaiset työntekijät yrityseläkejärjestelmän ulkopuolelle, rikkoo 119 artiklaa silloin, kun toimenpide koskee huomattavasti suurempaa määrää naisia kuin miehiä. Näin on, mikäli yritys ei osoita, että toimenpide perustuu objektiivisesti perustettuihin tekijöihin, jotka eivät syrji millään tavalla sukupuolen perusteella. Samassa tapauksessa tuomioistuin kuitenkin mainitsi, ettei artikla velvoita työnantajaa järjestämään työntekijöilleen tarkoitettua yrityseläkejärjestelmää siten, että siinä huomioidaan perhevelvoitteellisten työntekijöiden erityiset vaikeudet täyttää tällaisen eläkkeen myöntämisedellytyksiä. Samassa tapauksessa tuomioistuin linjasi palkan syrjimättömyyden kannalta keskeisen ja käytännöllisen periaatteen: kysymyksessä on syrjintä, kun kokopäivätyössä oleville työntekijöille maksettu kokonaispalkka yhtä työssäolotuntia kohti on korkeampi kuin osa-aikatyössä oleville työntekijöille maksettu kokonaispalkka.

Alla olevassa taulukossa on tiivistetty, mitä asioita samapalkkaisuutta koskevissa EU-tuomioistuimen tapauksissa ja niitä täydentäen oikeuskirjallisuudessa on luokiteltu palkan käsitteeseen kuuluviksi ja mitä sen ulkopuolelle jääviksi. Taulukko ei ole tyhjentävä, vaan aina tulee huomioida, että palkaksi luetaan kaikki suoritukset, jotka työntekijä saa työnantajaltaan välittömästi tai välillisesti työntekijän asemansa takia. Taulukossa ei ole myöskään huomioitu kiistattomasti palkaksi katsottavia asioita, kuten työsuorituksesta rahana saatavaa korvausta tehtävä- tai henkilökohtaisena palkanosana. Äitiysloman osalta tulee muistaa, että vaikka EUTI on katsonut sen kuuluvan perustussopimuksen samapalkkaisuusartiklan alaan<sup>144</sup>, se on myös linjannut, ettei äitiyslomalaisen kokonaispalkan tarvitse säilyä ennallaan<sup>145</sup>.

<sup>143</sup> C-170/84 *Bilka* (1986) Kok., s. 01607, kohdat 27, 31 ja 43.

<sup>144</sup> C-66/96 *Høj Pedersen ym.* (1998) Kok., s. I-07327, kohta 32.

<sup>145</sup> C-342/93 *Gillespie* (1996) Kok., s. I-00475, kohta 20 ja C-191/03 *McKenna* (2005), Kok., s. I-07631, kohta 59.

Taulukko 2. Palkaksi luettavia ja sen määritelmän ulkopuolelle jääviä asioita.

<b>Palkkaa</b>	<b>Ei palkkaa</b>
<i>luontoisedut</i> : matka-, puhelin-, ateria-, auto-, asunto- ja terveyshuoltoetu, työajan järjestelyt, työvälineet, hyvinvointi, virkistys, huomiointi, viihde, vapaa-ajan toiminta, palvelut ja olosuhteet, taloudelliset edut	tietyt <i>kohdennetut</i> edut, kuten autoetu tietyissä tapauksissa
kokemus/-määrävuosilisä	
ammattillinen eläke tai ammatillinen leskeneläke	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vakuutusmatemaattisten tekijöiden käyttö rahastointiin perustuvassa rahoitusjärjestelmässä ammatillisissa eläkejärjestelmissä</li> <li>• lakisääteisen järjestelmän eläkkeet</li> <li>• lainsäädäntöön perustuvat sosiaaliturvajärjestelmät tai -etuudet, jotka eivät edellytä yritys- tai ammattialakohtaista sopimista ja joiden soveltaminen on pakollista</li> </ul>
irtisanomiskorvaus	
joulubonus	
sairausajan palkka	
äitiyslomapalkka	
ylityökorvaus	

### 3.3 Todelliset työtehtävät ratkaisevat

Myös oikeuskirjallisuudessa on argumentoitu, että käsitteet sama tai samanarvoinen työ ovat objektiivisia ja että ratkaisevia eivät ole työsopimuksen määräykset työtehtävistä tai käytetyt

ammattinimikkeet vaan se, minkälaisista työtä työntekijä tosiasiasa tekee ja miten usein työtehtävät toistuvat.<sup>146</sup> Tähän näkökulmaan on helppo yhtyä: lain tarkoituksen toteutumista ei pidä voida kiertää vetoamalla ulkoisiin ja joskus hyvinkin epäolennaisiin muodollisuuksiin. Töiden konkreettinen sisältö voi olla hyvinkin erilainen kuin etukäteen laadittu toimenkuva<sup>147</sup>. Muutoin työnantaja voisi keksiä jokaiselle työntekijälleen erilaiset ammattinimikkeet ja maksaa palkkaa mieluisiksi katsomilleen henkilöille – tai vaikkapa mieluisan sukupuolen edustajille – muita enemmän.

Tasa-arvolain esitöissä mainitaan myös, ettei ole olennaista, onko palvelussuhteen ehdoista sovittu työ- tai muun palvelussuhteen perustana olevassa sopimuksessa, vaan tosiasiallinen käytäntö ratkaisee.<sup>148</sup> *Bruun* ja *Koskinen* toteavat myös, ettei työntekijän ansioilla, taidolla ja koulutuksella ole mitään tekemistä käsitteiden sama tai samanarvoinen työ kanssa. Vaatimukset voivat kuitenkin koskea muun muassa taitoa, koulutusta, fyysistä kestävyyttä, vastuunottoa ja päätöksentekokykyä.<sup>149</sup> Onkin hieman ristiriitaista sanoa, ettei työntekijän ominaisuuksilla ole tekemistä työn vaativuuden arvioinnin kanssa, koska käytännössä esimerkiksi juuri koulutus saattaa vaikuttaa työn suorittamisen mahdollisuuksiin huomattavasti. Ei voitane esimerkiksi arvioida lääkärin ja sairaanhoitajan tehtäviä samanarvoisiksi, koska jo ammattien vaatimat koulutustasot eroavat toisistaan niin paljon, että lääkärin on mahdollista suorittaa koulutuksensa perusteella useita työtehtäviä, joita sairaanhoitaja ei voi suorittaa. Ei voida myöskään katsoa, että lääkärin tehtävässä voisi toimia henkilö, joka ei ole suorittanut vaadittua lääkärin tutkintoa, koska koulutuksessa opitut tiedot ja taidot todellisuudessa mahdollistavat työn menestyksellisen hoitamisen.

Koulutuksen voidaankin katsoa oikeuttavan palkkaerot, mikäli vertailtavien töiden tosiasiallisissa työtehtävissä on eroja, jotka pohjautuvat siihen, että toinen koulutus mahdollistaa ja on suorastaan edellytys niiden hoitamiseksi. Myös EY-tuomioistuin on tullut samaan tulokseen ratkaisussaan *Wiener Gebietskrankenkassen*<sup>150</sup>. Siinä tuomioistuin toteaa, että työntekijäryhmät eivät tee samaa työtä, jos niillä on eri ammattiin pätevöittävä koulutus ja niiden odotetaan koulutuksesta johtavien erilaisten ammatillisten oikeuksien vuoksi hoitavan erilaisia tehtäviä ja jos työntekijäryhmien erilainen koulutus on ollut näihin ryhmiin kuuluvien henkilöiden palkkaamisen syy. Tapauksessa oli kyse psykoterapeutteina työskentelevien loppututkinnon suorittaneiden

<sup>146</sup> *Bruun & Koskinen* 1997, s. 121. Ks. myös *Nieminen* 2005, s. 114 ja *Watson* 2009, s. 383–384.

<sup>147</sup> *Nummijärvi* 2004, s. 171.

<sup>148</sup> *HE 57/1985 vp.*, s. 19.

<sup>149</sup> *Bruun & Koskinen* 1997, s. 121.

<sup>150</sup> C-309/97, *Wiener Gebietskrankenkassen* (1999) Kok., s. I-02865, kohdat 3, 18 ja 20-21.

psykologien palkkauksesta ja sen vertailemisesta saman työnantajan työllistävien psykoterapeuteina työskentelevien lääkärin palkkaan. Tuomioistuin totesi, että kun sellaiset työntekijäryhmät, joilla ei ole samoja ammatillisia oikeuksia eikä samaa ammatillista pätevyyttä ammattinsa harjoittamista varten, toimivat ilmeisen samanlaisissa tehtävissä, on tutkittava, tekevätkö ne samaa työtä perustamissopimuksen 119 artiklassa tarkoitetulla tavalla. Silloin on huomioitava tehtävien luonne, tehtävien hoidon edellyttämä koulutus ja työolosuhteet. Tuomiossa verrataan lääkäriksi kouluttautuneiden ja psykologiksi kouluttautuneiden töitä. Todetaan, että vaikka saman työnantajan työllistämät psykologit ja lääkärit hoitavat ilmeisen samanlaisia tehtäviä, ne käyttävät potilaiden hoidossa hyvin erilaisissa oppiaineissa saatuja tietoja ja taitoja. Siten kahden työntekijäryhmän, joilla on eri ammattiin pätevöittävä koulutus ja joiden odotetaan hoitavan erilaisia tehtäviä sen vuoksi, että koulutuksesta johtuen ryhmillä on erilaiset ammatinharjoittamisoikeudet, ei voida katsoa olevan samankaltaisissa tilanteissa. Kyseiset ammatinharjoittamisoikeudet ovat olleet ryhmiin kuuluvien henkilöiden palkkaamisen syy. Tapauksessa ei tarkasti eritelty, mitä käytännön eroja työntekijäryhmien välillä työn suorittamisessa on. Sen vuoksi erojen laajuutta on vaikea erotella. Näennäisillä tai nimellisillä eroilla työntekijäryhmien olisi tullut katsoa hoitaneen samaa työtä, josta kuuluu maksaa sama palkka. Tapauksessa palkkojen vaihteluvälit erosivat suuresti toisistaan, sillä psykologit tienasivat 24796–51996 Itävallan shillinkiä ja lääkärit 42197–73457 shillinkiä. Vaikka ratkaisusta ei käy ilmi, millaista palkkaa kukin ryhmä keskimäärin saa, erot ovat niin suuria, että työtehtävien välillä tulee myös olla merkittäviä eroja. Jos tapauksessa olisi eritelty ne tarkasti, ratkaisua perusteluineen voisi käyttää paremmin työvertailujen tukena.

EUTI:n tarkoitus ei kuitenkaan ole pyrkiä käymään tarkasti läpi kunkin asian tosiseikastoa ja tuomita sen mukaan. Tuomioistuimen rooli on periaatteita selkeyttävä ja myös luova sekä yleisiä ohjeita antava. EUTI jättää syrjinnän kriteereiden määrittelyn kansallisille tuomioistuimille. Työelämän yleisen tasa-arvodirektiivin<sup>151</sup> (2006/54/EY) 19 artiklan 1 kohdassa todetaan seuraavaa:

”1. Jäsenvaltioiden on kansallisten oikeudenkäyttöjärjestelmiensä mukaisesti toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että kun henkilö, joka katsoo kärsineensä siitä, että häneen ei ole sovellettu tasa-arvoisen kohtelun periaatetta, esittää tuomioistui-

---

<sup>151</sup> EUVL L 204, 26.7.2006, s. 23.

messa tai muussa toimivaltaisessa elimessä tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on välitön tai välillinen syrjintä, vastaajan on näytettävä toteen, ettei tasa-arvoisen kohtelun periaatetta ole rikottu.”

Lisäksi 19 artiklan 3 kohdassa todetaan, että jäsenvaltiot voivat jättää soveltamatta 1 kohtaa menettelyihin, joissa tuomioistuimen tai muun toimivaltaisen elimen on selvitettävä tosiseikat. Direktiivin yhteydessä on myös mainittu, että on syytä täsmentää, että oletettuun syrjintään liittyvien tosiseikkojen arviointi on edelleen asianomaisen kansallisen elimen tehtävä kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti<sup>152</sup>. Kansalliset säännökset ja tuomioistuinten lain soveltaminen nousevat avainasemaan syrjinnän määrittelemisessä.

Tasa-arvovaltuutettu on todennut lausunnossaan, että koulutus voi olla hyväksyttävä peruste palkkaerolle, mutta vain silloin, kun koulutus on tärkeä työtehtävän suorittamisen kannalta. Kyseisessä tapauksessa terveystarkastajat olivat tehneet samaa työtä, eikä paremmin palkattu mies-työntekijä olisi voinut hyödyntää parempaa koulutustaan tekemällä vaativampia työtehtäviä. Naisen työtehtävät koostuivat puoliksi terveystarkastajan ja puoliksi ympäristösihteerin tehtävistä, ja työnantaja vetosi tähän seikkaan palkkausta perustellessaan. Tasa-arvovaltuutettu kuitenkin arvioi ympäristösihteerin tehtävät vähintään samanarvoisiksi kuin terveystarkastajan. Lisäksi valtuutettu huomautti, että ympäristönsuojeluun liittyviä tehtäviä teki aiemmin suunnitelluinsinööri, joka sai niistä huomattavasti korkeampaa palkkaa kuin nainen. Lisäksi sittemmin oli perustettu kokoaikainen ympäristösihteerin virka, jonka palkkaus oli huomattavasti korkeampi kuin naisen palkkaus. Nainen ja kokoaikainen ympäristösihteerin jokoivat työtehtävät keskenään. Näistä ympäristötehtäviin liittyvistä palkkauksista valtuutettu ei löytänyt tarpeeksi syrjintään viittaavaa näyttöä, mutta katsoi, että naista oli syrjitty palkkauksessa suhteessa miespuoliseen ympäristötarkastajaan.<sup>153</sup> Tulkinta on siis yhtenäistä: työn vaativuuden arvioinnissa koulutukselle voidaan antaa painoarvoa, mikäli se on tosiasiallisesti merkityksellinen tekijä työtehtävien menestyksellään hoitamisen kannalta. Esimerkiksi aiemmin mainitulle lääkärin koulutukselle ei voida antaa arvoa linja-autonkuljettajan työssä, ja tällöin sen perusteella ei ole sallittua maksaa korkeampaa palkkaa. Kuten tasa-arvovaltuutettu on todennut, samanarvoisuutta selvitettäessä ei voida ottaa huomioon työntekijän valmiuksia tehdä jotain sellaista työtä, joka ei tosiasiallisesti sisälly hänen työtehtäviinsä<sup>154</sup>.

---

<sup>152</sup> EUVL L 204, 26.7.2006, s. 25.

<sup>153</sup> Dnro 16/53/00, 12.8.2002.

<sup>154</sup> Dnro 5/53/02, 11.4.2003.

Lain esitöissä mainitaan myös, että töiden vertailussa on kiinnitettävä huomiota työtehtävien laatuun ja sisältöön, mutta myös oloihin, joissa työ tehdään.<sup>155</sup> Muutoin samanlaisia töitä ei voida pitää yhtä rasittavina, jos työolosuhteet poikkeavat toisistaan. Jos esimerkiksi saman työpaikan yksi työntekijä työskentelee päivisin ja toinen öisin, yötyöläiselle voidaan maksaa epämukavammasta työajasta johtuen suurempaa palkkaa, vaikka työ olisi täysin sama. Toki on huomattava, että työolojen on todella poikettava toisistaan, eikä olosuhteita voi käyttää tekosyynä palkkasyrjinnälle. Myös oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että työn tekeminen erilaisina ajankohtina on tavanomainen ja hyväksyttävä palkkaerojen syy<sup>156</sup>. On katsottu lisäksi, että työnantaja voi maksaa samassakin työssä korvausta sopeutumisesta vaihteleviin työaikoihin ja työntekopaikkoihin, jos hän osoittaa, että kyseisillä kriteereillä on merkitystä työtehtävien suorittamisessa<sup>157</sup>.

Palkkasyrjinnän kieltoa ei voida kiertää siten, että sovitaan toista sukupuolta olevien henkilöiden kanssa ylimääräisistä ja näennäisistä työtehtävistä, joilla ei ole käytännön merkitystä.<sup>158</sup> Tasa-arvovaltuutettu otti kantaa tapaukseen, jossa kahdelle naisinsinöörille maksettiin pienempää palkkaa kuin työpaikan viidelle miespuoliselle työntekijälle. Neljän miehistä työ oli arvioitu vähemmän vaativaksi kuin naisten työ, ja työnantaja esitti palkkaerojen syyksi muun muassa sen, että osalle miestyöntekijöistä oli tullut lisätehtäviä. Kuten valtuutettu toteaa, lisätehtävien palkitseminen ei saa johtaa tilanteeseen, jossa vähemmän vaativaa työtä tekeville toista sukupuolta oleville maksetaan suurempaa palkkaa.<sup>159</sup> Mikäli lisätehtävät eivät tee työstä vaativampaa kuin jonkun toisen henkilön työstä, syytä esimerkin mukaisiin palkkaeroihin ei ole.

Työntekijöiden tulee itse reagoida, mikäli he huomaavat tällaista laitonta toimintaa, mutta käytännössä se voi osoittautua hankalaksi, koska työnantaja tuskin kysyttäessä myöntää menettelyn. Olisikin tärkeää, että työntekijöiden olisi helppoa saattaa asia ulkopuolisen ja luotettavan tahon tutkittavaksi – viime kädessä tuomioistuimen. Työntekijällä on oikeus saada viranomaisen ratkaisu väitteeseensä siitä, että hänen työnsä on yhtä vaativaa kuin verrokkityöntekijän työ myös silloin, kun töiden vaativuutta koskevat kriteerit ovat julkilausumattomia<sup>160</sup>. Tuomioistuinkäsittely on pitkä ja rankka, ja siksi työntekijöiden tulisi voida turvata luottamusmieheen, ja luottamusmiehen toisaalta saada helposti työpaikan työntekijöiden palkkatiedot.

<sup>155</sup> HE 57/1985 vp., s. 19.

<sup>156</sup> Bruun & Koskinen 1997, s. 121. Ks. myös Nieminen 2005, s. 119.

<sup>157</sup> EY-tuomioistuimen Danfoss-tapaus (C-109/88 (1989) Kok., s. 03199, kohdat 22 ja 25). Ks. myös Valkonen 2006, s. 251.

<sup>158</sup> Bruun & Koskinen 1997, s. 121.

<sup>159</sup> Dnro 4/53/03, 10.5.2006.

<sup>160</sup> Nummijärvi 2004, s. 180.

Menettelyn syrjivyyden arvioimisessa oleellisia ovat menettelyn vaikutukset eikä sen tarkoitus. Mikäli samanarvoista tai vaativampaa työtä tekeväälle maksetaan pienempää työkohtaista palkkaa kuin vastakkaista sukupuolta olevalle verrokkityöntekijälle, menettely on syrjivää riippumatta siitä, mitä työnantaja on maksanut verrokin edeltäjälle ja siitä, mikä oli verrokin edeltäjän sukupuoli<sup>161</sup>. Työnantaja ei siis voi vapautua vastuusta vakuuttamalla, ettei tarkoittanut syrjiä työntekijöitään sukupuolen perusteella, vaan pelkästään toimien vaikutukset ratkaisevat. Näinhän lakia tulee tulkita – olennaisia ovat syrjitylle kohdistuneet konkreettiset vaikutukset, ja juuri niitä varten oikeusturva taataan syrjitylle. Syyt syrjintään voivat myös olla yhteiskunnan arvostuksista johtuvia tai muuten tarkoituksettomia tai tiedostamattomia, mutta on tärkeää, ettei niille anneta painoarvoa. Vain aiheutuneilla haitoilla on merkitystä. On myös huomioitava, että nyky-lainsäädännön mukaan verrokkihenkilö voi myös olla hypoteettinen. Aiheesta lisää luvussa 3.6.

Pääpaino tulkinnassa tulee olla siinä, että vertaillaan keskenään työtehtävien ominaisuuksia ja myös ominaisuuksia, joita työntekijältä vaaditaan, jotta tehtävien menestyksekkäs suorittaminen onnistuu. Tehtaaseen voidaan luonnollisesti hakea töihin henkilöä, joka pystyy nostelemaan 50 kilon kappaleita, mikäli se todella vastaa työnkuvaa. Menettely ei silloin ole syrjivä, vaikka se tarkoittaisikin, että suurempi osa niistä, jotka eivät kyseistä työtä voi saada, on naisia.

### 3.4 Saman työnantajan palveluksessa

Palkkasyrjinnässä on nimenomaan kyse vertailusta saman työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden kesken. Mikäli työnantajalla on useita työpaikkoja, myös niitä voidaan vertailla keskenään.<sup>162</sup> Silloin on kuitenkin otettava huomioon paikkakunta-kohtaiset palkkaerot<sup>163</sup>, maksetaanhan esimerkiksi Etelä-Suomessa tyypillisesti muuta Suomea enemmän palkkaa samasta työstä, koska elinkustannukset ovat siellä korkeammat. Myös konsernikohtaisten vertailujen on katsottu olevan mahdollisia<sup>164</sup>.

Sen sijaan esimerkiksi Isossa-Britanniassa kansallinen lainsäädäntö edellyttää, että vertailtavat työntekijät ovat töissä sekä samalla työnantajalla että samalla työpaikalla, jolla sovelletaan samoja työsuhteen ehtoja. Tämä estää naisia tekemästä vertailuja kollegoihin, jotka työskentelevät

---

<sup>161</sup> Tasa-arvovaltuutetun lausunto Dnro 9/53/03, 18.2.2005.

<sup>162</sup> HE 57/1985 vp., s. 19.

<sup>163</sup> HE 57/1985 vp., s. 19 ja Keinänen & Pakarinen Edilex 2009, s. 6.

<sup>164</sup> Ahtela ym. 2006, s. 124 ja Keinänen & Pakarinen Edilex 2009, s. 6.

samalla työnantajalla, mutta eri työpaikassa ja eri työehdoin.<sup>165</sup> EY-tuomioistuin otti ikään kuin sivulauseessa kantaa asiaan yleisellä tasolla *Defrenne II* -tapauksessa<sup>166</sup>. On kuitenkin huomattava, että tuomion englannin- ja suomenkieliset versiot eroavat hieman kyseisessä kohdassa toisistaan, ja syntyy pieni merkitysero. Suomenkielisessä versiossa todetaan seuraavaa:

”21 Suorana syrjintänä, joka voidaan havaita pelkin 119 artiklassa annetuin arviointiperustein, on pidettävä erityisesti sellaista syrjintää, joka perustuu lainsäädäntöön tai työehtosopimukseen ja joka voidaan havaita puhtaasti oikeudellisen tarkastelun perusteella.

22 Tämä koskee myös miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden erisuuruista palkkaa samasta työstä, joka tehdään saman yksityisen tai julkisen työnantajan palveluksessa.”

Sen sijaan alkuperäisessä tekstissä kohta 22 kuuluu näin:

”22 This applies even more in cases where men and women receive unequal pay for equal work carried out in the same establishment or service, whether public or private.”

Englanninkielisessä versiossa puhutaan (liike)yrityksestä ja palveluksessa olosta/julkisesta laitoksesta, suomenkielisessä on vain sana ”työnantaja”. Syitä siihen, miksi alkuperäisessä tekstissä ei ole käytetty työnantajaa tarkoittavaa ja tyhjentävää sanaa ”employer”, on vaikea arvailla. Eikö tuomioistuin ollut valmis yksiselitteisesti ottamaan kantaa siihen, kenen kaikkien töitä ja palkkoja voidaan vertailla keskenään vai onko vain yritetty selventää sitä, ettei fyysisellä työpaikalla (establishment) ole väliä vaan työnjohdosta vastuussa olevalla taholla (service)? Ilmaisun ei olekaan katsottu olevan selvä<sup>167</sup>. Joka tapauksessa *Defrenne II* -tapaus oli merkittävä monella tapaa, ja myös sen puolesta, että siinä tarkennettiin unionin oikeuden kantaa siihen, ketkä kaikki työntekijät voivat suorittaa palkkavertailuja keskenään.

EYTI selkeytti tulkintaansa lisää tapauksissa *Lawrence*<sup>168</sup> ja *Allonby*<sup>169</sup>. Tapaukset on mainittu aiemmin liikkeenluovutusta koskevassa luvussa 2.4.5. Lyhyesti toistettuna *Lawrence*-tapauksessa tuomioistuin linjasi, että samaa tai samanarvoista työtä tekevien palkkaukseen vaikuttavissa ehdoissa todetuilla eroilla tulee olla yksi ainoa alkuperä tai ei ole olemassa taho, joka olisi vastuussa eriarvoisesta kohtelusta. *Allonby*-tapauksessa naispuolisen opettajan vetoaminen

<sup>165</sup> *Barnard* 2006, s. 351.

<sup>166</sup> C-43/75 *Defrenne* (1976) Kok., s. 00063., kohdat 21–22.

<sup>167</sup> *Barnard* 2006, 351.

<sup>168</sup> C-320/00 *Lawrence ym.* (2002) Kok., s. I-07325, kohta 18.

<sup>169</sup> C-256/01 *Allonby* (2004) Kok., s. I-00873, kohdat 46, 48 ja 50.

palkkasyrjintään ei onnistunut, koska työnantaja oli siirtänyt osa-aikaiset työntekijänsä ulkopuolisen firman palvelukseen ja osti sittemmin heidän työpanostaan tältä firmalta. Tuomioistuimen mukaan vertailukohtana ei voitu käyttää entistä työnantajaa. Näin siitäkkin huolimatta, että tuomioistuin totesi, että Allonbyn entisen työnantajan ulkopuoliselle firmalle maksamalla summalla on vaikutusta Allonbyn saamaan palkan tasoon. Tuomioistuin katsoi, ettei se riitä osoittamaan, että entinen työnantaja ja tämä ulkopuolinen firma muodostaisivat yhden ainoan alkuperän, josta Allonbyn ja hänen entisen työnantajansa palkkaaman miespuolisen työntekijän palkkausehtojen erot johtuvat.

Kummassakin tapauksessa, sekä Lawrencen<sup>170</sup> että Allonbyn<sup>171</sup>, kuitenkin todetaan, ettei samapalkkaisuusartiklan silloisen 141 artiklan sanamuodosta voida perustella, että sitä voitaisiin soveltaa vain saman työnantajan palveluksessa oleviin työntekijöihin. Tästäkin huolimatta – ja tätä sen laajemmin käsittelemättä – tuomioistuin päätyi tapauksissa kantaan, jonka mukaan palkkausehdoilla tulee olla yksi alkuperä. Toisin sanoen eri työnantajilla töissä olevat työntekijät voivat vertailla töitä ja palkkoja keskenään, mutta palkkaeroilla on oltava tietty, sama alkuperä. Mitä tämä sitten tarkoittaa? On katsottu, että kyseessä voi olla esimerkiksi samalle oikeushenkilölle tai henkilökoulolle työskenteleminen tai julkisen vallan viranomaiset, jotka toimivat jaetun vallan alla<sup>172</sup>. Näiden kahden tuomion perusteella samalla työpaikalla samaa työtä tekeville voidaan siis maksaa eri palkkaa, jos vain heillä on työsopimus eri tahojen kanssa. Tämä mahdollistaa muun muassa vuokratyövoiman käytön muita työntekijöitä huonommilla työsuhteen ehdoilla. Allonbyn tapauksessa työnantajalla eli kyseessä olleella Collegella oli sopimus ELS-yhtiön kanssa. Allonby toimi vastaavasti irtisanomisensa jälkeen ELS:n välityksellä Collegessa töissä itsenäisenä ammatinharjoittajana. Ei ollut edes kyse vuokratyövoiman käyttämisestä, vaan College maksoi ELS:lle Allonbyn työpanoksesta. Kuten *Fredman* toteaa Allonby-tapauksesta: kun keskitytään etsimään vastuutahoa, on mahdotonta paikantaa rakenteisiin liittyvää syrjintää, joka ei ole kenenkään tietyn yksilön vika. Samaan aikaan työnantajat voivat vältellä samapalkkaisuuden toteutumista ulkoistamalla ja hajauttamalla palkkarakenteita.<sup>173</sup> Tuomiota on myös arvosteltu siksi, ettei siinä perustella, miksi työnantajaa ei voida pitää vastuullisena palkkaeroon.<sup>174</sup>

<sup>170</sup> C-320/00 Lawrence ym. (2002) Kok., s. I-07325, kohdat 17-18.

<sup>171</sup> C-256/01 Allonby (2004) Kok., s. I-00873, kohdat 45–46.

<sup>172</sup> *Barnard* 2006, s. 353.

<sup>173</sup> *Fredman* 2011, s. 160.

<sup>174</sup> *Ellis* 2005, s. 161.

EU-oikeutta on kritisoitu juuri siitä, ettei sillä puututa rakenteelliseen sukupuolisyryntään. On esitetty, että yksilökanteet ovat työhön liittyvän tasa-arvo-oikeuden pääasiallinen mekanismi, ja rakenteellinen tuki yksilökantajille jää vähäiseksi. Sen on katsottu jättävän huomiotta onnistuneen oikeudenkäynnin tiellä olevat käytännön esteet. On myös huomautettu, että oikeudenkäynnit keskittyvät yleensä ilmeisiin syrjinnän muotoihin, ja samalla epäsuora syrjintä ja samapalkkaisuusperiaate jäävät vähemmälle huomiolle.<sup>175</sup> Lisäksi on kritisoitu sitä, ettei EU:n oikeuskäytännössä huomioida naisten suurempaa roolia perhevelvollisuuksien hoidossa. Perhevelvoitteita hoitavat naiset on voitu asettaa eri asemaan muiden työntekijäryhmien kanssa sen sijaan, että syrjintäoletettaman olisi katsottu syntyneen välillisen syrjinnän perusteella. Katsotaan, että tosiasiallisen tasa-arvon saavuttaminen edellyttää, että merkitystä on vain sillä, joutuuko jokin ryhmä epäedulliseen asemaan tietyn menettelyn takia.<sup>176</sup>

Yksilökeskeistä oikeusjärjestysmallia on myös ylipäättään moitittu siitä, ettei siinä huomioida sitä, ettei kaikilla yksilöillä ole samat ja yhtä hyvät lähtökohdat. Neutraalius, johon mallilla pyritään, on todellisuudessa puolueellinen, koska se olettaa, että kaikki ovat tietyn normin mukaisia. Esimerkiksi naiset eivät aina kykene työskentelemään kokoaikaisesti lastenhoitovelvoitteiden takia, toisin kuin miehet, joita pidetään neutraalina vertailukohtana.<sup>177</sup> EU-tuomioistuimien on kuitenkin huomionnut naisten usein suuremman vastuun perheestä palkkasyrjintäasiassa erityisesti tapauksessa *Hill ja Stapleton*<sup>178</sup>. Tapausta tutkitaan lisää seuraavassa luvussa.

### 3.5 Erilaiset työt voivat olla samanarvoisia

Samasta työstä ei ole kyse pelkästään silloin, kun työntekijät tekevät täsmälleen samaa työtä.<sup>179</sup> Lain esitöissä mainitaan, että vertailussa on kiinnitettävä huomiota siihen, minkälaisia ja miten usein toistuvia erot työtehtävissä ovat<sup>180</sup>. Töiden ollessa samankaltaisia mutta ei samoja, työtehtävien eroja voidaan verrata ja eritellä<sup>181</sup>. Samapalkkaisuusvaatimus koskee kuitenkin myös aivan erilaisia töitä, mikäli niitä voidaan pitää yhtä vaativina<sup>182</sup>. Jos työt eroavat selvästi toisistaan,

<sup>175</sup> Bell 2004, s.49–50.

<sup>176</sup> Anttila 2013, s. 296–297 ja Nummijärvi 2004, s. 341–343.

<sup>177</sup> Gijzen 2006, s. 63–64.

<sup>178</sup> C-243/95 Hill ja Stapleton (1998) Kok., s. I-03739.

<sup>179</sup> Nummijärvi 2004, s. 174.

<sup>180</sup> HE 57/1985 vp., s. 174.

<sup>181</sup> Nummijärvi 2004, s. 179, Nieminen 2005, s. 115 ja Ahtela ym. 2006, s. 117.

<sup>182</sup> Ahtela ym. 2006, s. 116.

arviointi on perustettava vertailtaville töille ominaisten vaativuustekijöiden erittelyyn ja vertailuun<sup>183</sup>. Periaatteessa vaatimus siis mahdollistaa hyvinkin radikaalin puuttumiseen vallitseviin palkkausjärjestelmiin, kun saman työnantajan kaikkien työntekijöiden töitä voidaan vertailla keskenään. Tasa-arvovaltuutettu on kiinnittänyt huomiota siihen, että pelkästään erilainen asema organisaatiossa ei tarkoita sitä, etteikö töitä voisi vertailla keskenään:

TAS 9/53/03. Kunta katsoi, ettei ympäristösihteerin tehtäviä voi verrata rakennustarkastajan tai kunnallistekniikan insinöörin tehtäviin, koska insinöörit toimivat organisaatiossa vastuualueidensa esimiehinä. Töiden vaativuus voi koostua erilaisista osatekijöistä, ja sitä kuvaa hyvin se, että teknisten alojen sopimuksessa palkkaryhmä III:een on sijoitettu sekä tehtäviä, joissa korostuu johtaminen ja esimiesvastuu että tehtäviä, joissa korostuu asiantuntijaosaaminen. Tapauksessa miespuolisella verrokilla katsottiin olevan naisvalittajaa vaativampi työ sen suhteen, että hän toimii vastuualueensa hallinnollisena esimiehenä. Sen sijaan naispuolisella työntekijällä on suurempi ammatillinen vastuu kuin verrokilla, koska hänellä ei ole ammatillista esimiestä. Tasa-arvovaltuutettu katsoikin, että kunnan omaksuma lähtökohta, jonka mukaan naispuolisen työntekijän tehtävät eivät voi olla yhtä vaativia kuin verrokkityöntekijän tehtävät jo pelkästään jälkimmäiselle kuuluvan hallinnollisen esimiesaseman vuoksi, ei ole perusteltu. Tapauksessa ei ollut arvostettu laaja-alaisen osaamisen ja laajan asiantuntijavastuun merkitystä tarpeeksi suhteessa hallinnolliselle esimiesvastuulle annettuun merkitykseen.

Esimerkiksi yksittäinen kunta työllistää hyvinkin erityyppisten alojen työntekijöitä, ja koska kyseessä on sama työnantaja, kaikkien työntekijöiden työtä voidaan verrata toisiinsa palkkasyrjintää epäiltäessä, ja mahdolliset palkkaerot voidaan saattaa viranomaisen - viime kädessä tuomioistuimen - tutkittavaksi. Suomessa ei vielä liene tapauksia, joissa hyvin erilaisia töitä olisi vertailtu keskenään, mutta esimerkiksi Ruotsin työtuomioistuin otti kantaa siihen, onko kättilön työ yhtä vaativaa kuin klinikkainsinöörin työ. Tuomioistuin totesi, että myös eriluonteiset työt voivat olla samanarvoisia ja arvioi, että kättilön työ oli samanarvoista klinikkainsinöörin työn kanssa.<sup>184</sup> Käytännössä hyvin erilaisten töiden vertailu on vaikeaa, ja olisi hyvä olla olemassa tarkempaa ohjeistusta töiden vertailuun. Ei ole tarkoituksenmukaista, että pelkästään tuomioistuimet arvioivat töiden samanarvoisuutta vasta silloin, kun joku tuntee joutuneensa syrjityksi sukupuolensa perusteella. Ennakoiva ohjeistus selkeyttäisi työnantajienkin velvollisuuksia.

EY-tuomioistuin täsmensi samapalkkaisuustulkintaansa *Murphy*-tapauksessa.<sup>185</sup> Siinä naispuoliset tehdastyöläiset vaativat saada palkkaa samojen perusteiden mukaan kuin miespuolinen

<sup>183</sup> Nummijärvi 2004, s. 179.

<sup>184</sup> Arbetsdomstolenin tuomio nro 13/01, 21.2.2001.

<sup>185</sup> C-157/86 Murphy, Kok. 1988, s. 00673, kohdat 2-3, 9-10 ja 12.

työntekijä, joka on töissä samassa tehtaassa varastonhoitajana. Kansalliset oikeusasteet katsoivat, että naisten tekemä työ oli arvokkaampaa kuin miehen tekemä työ, eikä siten ollut kyse Irlannin tasa-arvolain mukaisesta ”samasta työstä”. Sen takia heidän mielestään ei ollut tarpeen ottaa kantaa siihen, onko kyseessä oleva erilainen palkkaus sukupuolisyrijintää. EYTI sen sijaan korosti, että samapalkkaisuusperiaatteen mukaan kyseessä ollut erilainen palkkaus on vielä painavammin perustein kiellettyä silloin, kun pienempää palkkaa saava työntekijäryhmä tekee arvokkaampaa työtä. Päinvastainen tulkinta merkitsisi aineellisen sisällön ja tehokkuuden poistamista samapalkkaisuusperiaatteelta. Työnantaja voisi helposti kiertää periaatetta antamalla ylimääräisiä tai raskaampia tehtäviä tiettyä sukupuolta oleville työntekijöille, joille se voisi siten myös maksaa pienempää palkkaa. Tuomioistuin toteaaakin, että perustamissopimuksen 119 artiklaa on tulkittava siten, että siinä tarkoitetaan myös mahdollisuutta, että työntekijä, joka vetoaa määräykseen siinä tarkoitettun palkan saamiseksi, tekee arvokkaampaa työtä kuin vertailukohdaksi käytetty henkilö.

On esitetty, että oikeus vedota palkkasyrijintään on olemassa vain tapauksissa, joissa huonommin palkattu toisen sukupuolen edustaja tekee selvästi arvokkaampaa työtä kuin paremmin palkattu vastakkaisen sukupuolen edustaja. Tämän näkökulman mukaan laki on voimaton sen yleisen ongelman suhteen, jonka mukaan nainen tekee vähemmän arvokasta työtä kuin mies, mutta saa siitä suhteettoman paljon vähemmän palkkaa kuin mies.<sup>186</sup> On kuitenkin myös nähty, että vähemmän vaativaa työtä voidaan verrata vaativampaan työhön samapalkkaisuuskanteessa<sup>187</sup>. Mikäli työt arvioidaan ja luokitellaan vaativuuden mukaan, kuten on suositeltavaa samapalkkaisuuden toteutumisen kannalta, mainittua ongelmaa ei tulisi esiintyä. Samalle työnantajalle tehtyjä töitä voidaan mutkattomasti vertailla keskenään, mikäli kaikki työt on luokiteltu yhtenevien vaativuustekijöiden mukaan. Vaativuusarviointia pohditaan lisää luvussa 4.

Vertailua työtehtävien kesken ei estä se, että toinen työ on osa-aikainen ja toinen kokoaikainen. Töiden luonne ei muutu, vaikka toinen työntekijä tekeekin samaa tai samanarvoista työtä osa-aikaisena<sup>188</sup>. Euroopan yhteisön tuomioistuinkin vahvisti tätä kantaa tuomiossaan yhdistetyissä asioissa C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 ja C-78/93 toteamalla, että kohtelu on erilaista ja siten myös syrjivää aina silloin, kun kokopäivätyössä oleville työntekijöille maksetaan samalta tuntimäärältä enemmän kokonaispalkkaa kuin osa-aikatyössä oleville työnteki-

<sup>186</sup> Fredman 2011, s. 163.

<sup>187</sup> Watson 2009, s. 383.

<sup>188</sup> Nieminen 2005, s. 114.

jöille. Tapauksissa oli kyse siitä, tuleeko osa-aikaisille naistyöntekijöille maksaa ylityöstä korvausta, joka on rinnastettavissa kokoaikatyötä tekevien ylityökorvaukseen. Kaikissa tapauksissa osa-aikatyöntekijöiden puuttuva ylityölisä vaikutti enemmän naisiin kuin miehiin, koska naiset olivat useammin osa-aikatyössä kyseisillä työpaikoilla. Kansallinen tuomioistuin kuitenkin linjasi, että ylityökorvaukset voidaan työmarkkinasopimuksin rajoittaa koskemaan pelkästään täyden työviikon tuntien yli menevää osaa.<sup>189</sup> Onkin vaikea keksiä perustetta sille, miksi osa-aikaisuus vaikuttaisi työn vaativuuden arviointiin: merkitystä tulee olla vain työn sisällöllä, ei tehdyillä tuntimäärillä.

Osa-aikaisuutta käsiteltiin myös EYTI:n tapauksessa *Hill ja Stapleton*<sup>190</sup>, jossa kaksi aiemmin osa-aikaista naistyöntekijää siirrettiin kokoaikaisiin toimiin ja jossa heille myönnettiin kokoaikaisiin työntekijöihin sovellettavassa palkka-asteikossa vähemmän ikälisiä kuin palkka-asteikossa, jota heihin aiemmin sovellettiin jaettujen toimiensa perusteella. Siirryttyään kokoaikaisiksi työntekijöiksi kyseisten henkilöiden tosiasiallinen palkka oli alhaisempi kuin heidän jaetussa toimessa saamansa palkka kerrottuna kahdella. Tuomioistuin mainitsee, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan kyse on palkkasyrjinnästä, jos kansallisen toimenpiteen soveltaminen on sanamuodoltaan neutraali, mutta jos se on epäedullinen huomattavasti suuremmalle prosentimäärälle naisia kuin miehiä. Näin on, mikäli toimi ei ole perusteltavissa objektiivisilla seikoilla, joilla ei mitenkään syrjitä sukupuolen perusteella. Tässäkin tapauksessa katsottiin, että määräys, joka sääntelee epäedullisesti niiden työntekijöiden oikeudellista asemaa, jotka kuuluvat jaetuissa toimissa olevien työntekijöiden ryhmään, on vaikutuksiltaan välillisesti sukupuolen perusteella syrjivä, ellei sille voida esittää objektiivisia perusteita.

Tapauksessa havaittiin, että 99,2 % työnantajan jaetuissa toimissa olevista Clerical Assistanteista on naisia. Tuomioistuin toteaaakin, että kansallisten viranomaisten on osoitettava kansallisessa oikeudenkäynnissä, että palvelusajan käyttäminen arviointiperusteella jaetusta toimesta kokopäiväiseen toimeen siirtyvien työntekijöiden ikälisien määrittämiseksi voidaan perustella objektiivisilla syillä. Heidän on esitettävä näyttö todisteeksi asiasta. Tuomioistuin myös huomioi sen, että lähes kaikki Irlannin julkishallinnossa jaetuissa toimissa työskentelevät ovat naisia, ja noin 83 % heistä perustelee valintaansa työn ja perheeseen liittyvien velvoitteiden yhteensovittamisella, johon kuuluu aina lasten kasvattaminen. Tuomioistuin toteaa, että yhteisön politiikassa

<sup>189</sup> Yhdistetyt tapaukset C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 ja C-78/93 Stadt Lengerich ym. v Angelika Helmig ym. (1994) ECR, s. I-05727.

<sup>190</sup> C-243/95 Hill ja Stapleton (1998) Kok., s. I-03739, kohdat 2, 24, 25, 32 ja 41–43.

pyritään tukemaan työn ja perheeseen liittyvien velvoitteiden yhteensovittamisesta ja mahdollisuuksien mukaan sopeuttamaan niitä toisiinsa. Nykyään, kun painotetaan kummankin sukupuolen vastuuta lastenkasvatuksesta, moinen tulkintaperustelu ei kenties päätyisi tuomioon.<sup>191</sup>

Samapalkkaisuussäännös ei myöskään edellytä, että vertailtavia palkkoja olisi maksettu samanaikaisesti<sup>192</sup>. Esimerkiksi jos työnantaja maksaa vuosilomansijaiselle alemmaa palkkaa kuin vakinaiselle työntekijälle, saattaa olla kysymyksessä palkkasyrjintä, mikäli palkkaerot johtuvat sukupuolesta<sup>193</sup>. Verrokkina voi myös olla henkilö, jonka työsuhde on jo päättynyt<sup>194</sup>. Lisäksi EYTI on todennut jo vuonna 1980 *Macarthys*-tapauksessaan<sup>195</sup>, että Euroopan talousyhteisön eli EY:n perustamissopimuksen 119 artiklan samapalkkaisuusperiaate ei rajoitu tilanteisiin, joissa miehet ja naiset tekevät samanaikaisesti samaa työtä samalle työnantajalle. Töiden välillä olevalle ajalle ei asetettu tuomiossa rajoituksia, ja on arvioitu, että töiden välillä voi olla pitkäkin aika. Siinä tapauksessa on huomattava, että kansallinen tuomioistuin voi huomioida töiden välillä tapahtuneen inflaation vaikutuksen palkkoihin.<sup>196</sup> Tapauksessa naismyymäläpäällikkö sai 50 punnan viikkopalkkaa, kun hänen miespuoliselle edeltäjälleen oli maksettu 60 punnan viikkopalkkaa. Kyse oli suorasta syrjinnästä.

---

<sup>191</sup> Myös muun muassa *Gijzen* (2006, s. 112) on kiinnittänyt huomiota siihen, että naisilla on pienemmät mahdollisuudet päihittää miespuoliset verrokkinsa työnhaussa – johtuen juuri naisten lastenhoito- ja perhevelvoitteista. Työhönottoon liittyikin huomattavan paljon rakenteellisen sukupuolisyrjinnän mahdollisuutta, mutta kuten aiemmin tutkimuksen rajauksen yhteydessä on huomautettu, sen syvempi analysoiminen on rajattu tämän tutkimuksen ulkopuolelle. *Gijzen* on myös pohtinut positiivista erityiskohtelua (2006, s. 207–260). Hän mainitsee muun muassa työhönottoon liittyvän erityiskohtelun, jossa yhtä pätevistä hakijoista valitaan tiettyä vähemmistöä edustava ehdokas. Sukupuolten tasa-arvon kannalta voi olla kyse tapauksesta, jossa nainen valitaan yhtä pätevän miehen sijasta miesvaltaiselle alalle. EU-oikeus ei aseta jäsenmaille velvoitetta vähäosaisia suosivan positiivisen erityiskohtelun käyttämisestä, joten siitä päättävät maat itse. Euroopan perustamissopimuksen samapalkkaisuusartikla 157:n 4 kohdassa kuitenkin todetaan, ettei tasa-arvoisen kohtelun periaate estä jäsenvaltioita toteuttamasta erityisetuja sisältäviä toimenpiteitä juuri tapauksissa, joissa halutaan helpottaa aliedustettuna olevan sukupuolen ammatillisen toiminnan harjoittamista tai ehkäistä tai hyvittää ammattiuraan liittyviä haittoja. Samapalkkaisuuteen positiivinen erityiskohtelu soveltuu harvoin, eikä EU-tuomioistuinkaan ole ratkaissut siihen liittyviä tapauksia. On kuitenkin esitetty (*Watson* 2009, s. 364), että perustamissopimuksen 141 artikla tarjoaa tietynlaisen mahdollisuuden positiiviseen erityiskohteluun palkkatasa-arvon suhteen. Tämä liittyy juuri tietyllä alalla aliedustettuna olevan sukupuolen edustajana toimivaan työntekijään. Työhönottoon liittyen EY-tuomioistuimen *Abrahamsson*-tapauksessa (C-407/98 (2000) Kok., s. I-05539) linjattiin, että jotta positiivista erityiskohtelua voidaan toteuttaa työhönotossa, hakijoiden tulee olla ansioiltaan ainakin lähes tasaveroisia. Automaattisesti ei voida suosia tietyllä alalla aliedustettuna olevaa sukupuolta. *Nielsen* (2004, s. 88) on tulkinnut 141 artiklan mukaisen positiivisen erityiskohtelun tarkoittavan artiklan selventämistä eikä poikkeusta siitä. Nielsen huomauttaa, että seikka on tärkeä sen vuoksi, että rajoituksia tulkitaan yleensä yhteisön oikeudessa rajoittavasti, kun taas näin ei ole laita selventävien seikkojen osalta.

<sup>192</sup> Muun muassa *Ellis* (2005, s. 163–164) on pitänyt tätä selkeänä osana samapalkkaisuuden merkitystä.

<sup>193</sup> *Bruun & Koskinen* 1997, s. 120.

<sup>194</sup> *Ahtela ym.* 2006, s. 121.

<sup>195</sup> C-129/79 *Macarthys* (1980) Kok., s. 01275, kohta 13.

<sup>196</sup> *Ellis* 1998, s. 105 ja *Watson* 2009, s. 382–383.

Töiden luokittelussa niiden vaativuuden mukaan on nähty riski, että tiettyjen tehtävien vaativuutta painotetaan arvioinnissa ja että alitajuntaiset ennakkoluulot ja syrjintä voivat vaikuttaa arviointiin. Vaihtoehtona on esitetty, että töitä verrataan sen mukaan, minkä arvoinen työntekijä on työnantajalle. Voidaan arvioida esimerkiksi, mitä hyötyä liiketoiminnalle työntekijän toiminnasta on tai kuinka paljon työnantajan tulisi maksaa ostaakseen työntekijän suorittamat palvelut muualta. Tämän mallin ehdoton haittapuoli on kuitenkin se, ettei naistyöntekijöiden taloudellista asemaa voida sen kautta radikaalisti muuttaa, eikä tätä malli tule sen takia suosia.<sup>197</sup> Lisäksi herää kysymys, kuinka korkeaksi esimerkiksi terveydenhuolto tai sosiaalipalvelut luokiteltaisiin vaihtoehtoisessa arviointimallissa? Koska naisten työt painottuvat miehiä useammin palvelualalle ja julkiselle sektorille, töiden luokittelu niiden tuottaman taloudellisen hyödyn mukaan mitätöisi keskustelun naisten töiden arvosta. Onko työ vähemmän arvokasta, jos se tuottaa hyvinvointia eikä rahaa? Lisäksi miten voidaan mitata, kuinka kalliiksi työnantajalle tulisi ostaa työ muualta, jos tiettyä työtä on totuttu pitämään alhaisesti palkattuna? Myös EU-tuomioistuin on keskittynyt arvioimaan töiden vaativuutta töiden vertailussa. Mikäli vaativuuden arviointi toteutetaan syrjimättömästi ja vaativuustekijät kyetään luokittelemaan ennakkoluulottomasti totut stereotypiat hyläten ja puolueettomasti arvioiden, sen mahdollisuudet samapalkkaisuuden saavuttamisessa ovat lupaavat.

### 3.6 Hypoteettinen verrokki riittää

Ilmaisun ”sama tai samanarvoinen työ” tulkinta on muuttunut tasa-arvolain säätämisen jälkeen. Ennen vuoden 2004 uudistusta palkkavertailua tulkittiin joissain yhteyksissä niin, ettei voida väittää olevan kysymys sukupuolisyrynnästä, koska työnantaja mitä todennäköisimmin maksaisi työstä korkeampaa palkkaa vastakkaista sukupuolta olevalle työntekijälle<sup>198</sup>. Katsottiin siis, ettei voida käyttää hypoteettista eli oletettua vertailukohdetta. Sen sijaan vuoden 2004 lakiuudistuksen esitöissä mainitaan yksiselitteisesti, että palkkavertailu voi kohdistua myös hypoteettiseen työntekijään, mikäli voidaan näyttää toteen, miten työnantaja häntä kohtelisi<sup>199</sup>. Myös kotimaisessa oikeuskirjallisuudessa on tuettu tätä kantaa<sup>200</sup>. Jo ennen tasa-arvolain uudistusta on katsottu, että jos palkkasyrynnän katsotaan johtuvan sellaisesta säännöksestä tai määräyksestä, joka

---

<sup>197</sup> Ellis 2005, s. 159.

<sup>198</sup> Bruun & Koskinen 1997, s. 120.

<sup>199</sup> HE 195/2004 vp., s. 30.

<sup>200</sup> Mm. Nummijärvi 2004, s. 131 ja Ahtela ym. 2006, s. 120.

jo itsessään asettaa työntekijät sukupuolen perusteella palkkauksellisesti eri asemaan, konkreettista vertailukohdetta ei tarvitse olla, jotta syrjintäoletta voi syntyä<sup>201</sup>.

Työelämän yleisen tasa-arvodirektiivin<sup>202</sup> 2 artiklan 1.a) kohdan mukaan välitöntä syrjintää on tilanne, jossa henkilöä kohdellaan sukupuolen perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa. Lisäksi yhdenvertaisuuslain (20.1.2004/21) 6 § 2 momentin kohdassa 1 todetaan, että syrjinnästä on kyse muun muassa silloin, kun jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa. Myös tämän ilmaisun voidaan katsoa viittaavan hypoteettisen vertailun mahdollisuuteen.

Aiempina vuosikymmeninä antamissaan tuomioissa EY-tuomioistuin on todennut, että palkkasyrjintätapauksissa tulisi olla verrokkiryhmä. Esimerkiksi tapauksessa *JämO*<sup>203</sup> oli kyse kättilöiden ja sairaalainsinöörien välisestä palkkaerosta. Tuomioistuin totesi, että kun kansallinen tuomioistuin päättää siitä, onko perustamissopimuksen ja samapalkkaisuusdirektiivin<sup>204</sup> vastaista maksaa tietyille työntekijäryhmälle pienempää palkkaa, on tutkittava, osoittavatko käytettävissä olevat tilastotiedot, että huomattavasti suurempi prosenttiosuus naispuolisista työntekijöistä kuin miespuolisista työntekijöistä työskentelee kättilöinä. Kansallisen tuomioistuimen on siis selvitettävä, onko huonompaa palkkaa saavassa ryhmässä selvästi enemmän toista sukupuolta olevia henkilöitä. Mikäli näin on, kyse on sukupuoleen perustuvasta välillisestä syrjinnästä, paitsi jos säännöstä voidaan perustella objektiivisilla, sukupuoleen liittymättömillä seikoilla. Myös *Macarthy*-tapauksessa<sup>205</sup> EYTI totesi, ettei hypoteettinen verrokki riitä, vaan vertailut rajoittuvat yhtäläisyyksiin, jotka voidaan arvioida konkreettisesti ja jotka koskevat työntekijöiden tosiasiallisesti tekemää työtä, joka on tehty samassa liikkeessä tai yksikössä. Tuomioistuin tosin huomioi samassa yhteydessä, että kysymys verrokkihenkilöstä tuo esille välillisen ja peitellyn syrjinnän. Sen tunnistaminen edellyttäisi tuomion mukaan kuitenkin kokonaisten teollisuuden haarojen vertailevaa tarkastelua ja vaatii yhteisön tai kansallisten lainsäädäntöelinten suorittamaa arviointiperusteiden määrittelyä. Vielä 1980-luvulla unionin oikeus ei ollut valmis verrokkihenkilön ajatukseen.

<sup>201</sup> *Nummijärvi* Lakimies 1998, s. 863.

<sup>202</sup> EUVL L 204, 26.7.2006, s. 23–36.

<sup>203</sup> C-236/98 *JämO* (2000) Kok., s.02189, kohta 50.

<sup>204</sup> Tuomion aikaan voimassa oli direktiivi 75/117/ETY, EYVL L 45, 19.2.1975, s. 19–20.

<sup>205</sup> C-129/79 *Macarthy* (1980) Kok., s. 01275, kohta 15.

Myös ulkomaalaisessa oikeuskirjallisuudessa on arvioitu tällä vuosituhannella, että hypoteettinen verrokki ei riitä todistamaan palkkasyrjinnästä.<sup>206</sup> Kuten mainittu, vuonna 2006 uudistettu työelämän yleinen tasa-arvodirektiivi<sup>207</sup> muutti oikeustilaa, ja unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön vähitellen muuttuessa tulkinnat verrokin roolista muuttunevat. Onkin katsottu, että direktiivin muutoksen on katsottu olevan tärkeä tarkennus, koska hypoteettisen verrokin käyttö on nähty hankalana ja kiistanalaisena asiana<sup>208</sup>. Hypoteettisen verrokin mahdollisuudella on nähty olevan valtavaa potentiaalia naisten taloudellisen aseman parantamisessa<sup>209</sup>.

Pohjimmiltaan on kuitenkin aina kyse lain tarkoituksen ja hengen toteuttamisesta, ja lienee selvää, että palkkasyrjintää sukupuolen perusteella voi tapahtua myös silloin, kun ei ole olemassa toisen sukupuolen edustajaa, jonka työhön omaa työtään voisi verrata. Mikäli lakia tulkitaan ahtaasti niin, että todellinen verrokki on aina oltava olemassa, osa palkkasyrjintätapauksista jää ilman muodollisia perusteita, vaikka tosiasiasa olisi kysymys alemman palkan maksamisesta sukupuolen perusteella. Tällainen aukko ei olisi tasa-arvolain tai samapalkkaisuusdirektiivin<sup>210</sup> tarkoituksen mukainen, ja on samapalkkaisuusperiaatteen pyrkimyksen kannalta olennaista, että tulkintaa on selkeytetty vuoden 2004 hallituksen esityksessä ja vuoden 2006 työelämän yleisessä tasa-arvodirektiivissä<sup>211</sup>.

---

<sup>206</sup> *Barnard* 2006, s. 345–346. Samassa yhteydessä Barnard kuitenkin nosti esille työelämän yleisen tasa-arvodirektiivin (ks. seuraava viite), jolla tuotiin kohtelu ja palkka saman katon alle. Arvellaan, että hypoteettisen verrokin käyttämismahdollisuuden tulisi olla sallittua myös samapalkkaisuuskanteissa.

<sup>207</sup> EUVL L 204, 26.7.2006, s. 23–36.

<sup>208</sup> *Nielsen* 2004, s. 92. Nielsenin kannanotto on ajalta, jolloin direktiivin artikla oli vasta ehdotus.

<sup>209</sup> *Ellis* 2005, s. 165.

<sup>210</sup> EYVL L 45, 19.2.1975, s. 19–20.

<sup>211</sup> EUVL L 204, 26.7.2006, s. 23–36.

## 4 TYÖN VAATIVUUDEN ARVIOINTIPROSESSI

### 4.1 Arviointiluokituksilla palkkausperusteet tunnistettaviksi

Palkkausjärjestelmät voivat rakentua joko työn vaativuuden tai henkilön pätevyyden ja suoriutumisen arviointiin tai näihin kumpaankin.<sup>212</sup> *Barnard* jakaa järjestelmät vähemmän analyttisiin työn luokittelujärjestelmiin ja analyttisempiin työn arviointijärjestelmiin. Luokittelujärjestelmissä pyrkimyksenä on asettaa työt arvojärjestykseen kokonaisarvioinnin kautta. Objektivisemmissä arviointijärjestelmissä sen sijaan keskitytään arvioimaan, mitä työ vaatii. Siinä työt hajotetaan osiin ja kokonaisvaativuus arvioidaan niiden perusteella.<sup>213</sup>

Kun pohditaan, ovatko kaksi työtä samanarvoisia keskenään, on ensisijaisesti kysymys työn vaativuuden arvioinnista. Arviointi voi kuitenkin olla hankalaa töiden ollessa varsin erilaisia. Siihen ei voida asettaa korkeita tieteellisen tarkkuuden vaatimuksia, vaan hyväksyttävä järjestelmä on sellainen, johon ei sisälly tasapuolisuuteen liittyvää näkyvää virheelliseen lopputulokseen johtavaa lähtökohtaa.<sup>214</sup> Työluokituksella pyritään arvioimaan ja luokittelemaan töiden vaativuutta, ja siten helpottamaan palkan määrittelyä<sup>215</sup>. Palkkausjärjestelmän hyväksyttävyyttä ja oikeudenmukaisuutta voidaan siten lisätä, ja palkkausperusteet voivat olla ymmärrettävämpiä ja tunnistettavampia<sup>216</sup>. Jos palkkausperusteet ovat epäselvät tai monimutkaiset, ne eivät ole avoimia. Silloin työntekijöiden on vaikea arvioida palkkauksen perusteita ja suhteuttaa omaa palkkaansa toisten työntekijöiden palkkoihin. Palkkauksen ei tarvitse lainsäädännön mukaan perustua työn luokittelu- tai arviointijärjestelmään, mutta sen käyttäminen voi lisätä palkkausperusteiden ymmärrettävyyttä ja tunnistettavuutta<sup>217</sup>. Kun palkkaus perustuu tällaiseen järjestelmään, sen määrittämiseen vaikuttavat seikat ovat paremmin tiedossa<sup>218</sup>. On huomioitava, että itse luokittelujärjestelmät voivat olla syrjiviä, ja niiden syrjimättömyyteen tulee kiinnittää huomiota<sup>219</sup>.

Jo ennen Suomen tasa-arvolain olemassaoloa EYTI määritteli ratkaisussaan *Rummler*<sup>220</sup> kolme periaatetta, jotka työn luokitus- ja arviointijärjestelmien tulee täyttää, jotta ne eivät olisi syrjiviä.

<sup>212</sup> *Huusko* 2007 Edilex, s. 12.

<sup>213</sup> *Barnard* 2006, s. 349.

<sup>214</sup> *Kuoppamäki* 2008, 43.

<sup>215</sup> *Bruun & Koskinen* 1997, s. 122 ja *Nieminen* 2005, s. 115.

<sup>216</sup> *Bruun & Koskinen* 1997, s. 122.

<sup>217</sup> *Bruun & Koskinen* 1997, s. 122.

<sup>218</sup> *Ahtela ym.* 2006, s. 117.

<sup>219</sup> *Watson* 2009, s. 381.

<sup>220</sup> C-237/85 *Rummler* (1986) ECR, s. 02101, kohdat 9, 13–16, 23.

Ensimmäisen periaatteen mukaan luokittelujärjestelmän tulee objektiivisesti taata kummankin sukupuolen edustajille samanarvoisesta työstä sama palkka. Toisen periaatteen mukaan samapalkkaisuusdirektiivin<sup>221</sup> kieltämää eriarvoista kohtelua on se, jos työn erityistä rasittavuutta tai erityistä raskautta arvioitaessa pitäydytään arvioissa, jotka vastaavat vain sitä, mihin toista sukupuolta edustava keskimääräinen työntekijä pystyy. Kolmanneksi työnarviointijärjestelmä ei saa palkita vain tyypillisesti toisen sukupuolen ominaisuuksia. On kuitenkin muistettava, että vaikka jokin tietty kriteeri, kuten vaatimus tietystä lihaskunnosta ja voimasta, voi tosiasiaassa suosia miespuolisia työntekijöitä, ei välttämättä ole kyse palkkasyrjinnästä. On huomioitava koko työn luokittelujärjestelmä ja sen muut kriteerit, jotka vaikuttavat palkan määrään. Tapauksessa Iso-Britannia lausui, että lihaskuntaa vaativa työn luokittelujärjestelmä on syrjivä vain silloin, kun siinä ei oteta huomioon käsinäppäryyttä, jossa naiset tapaavat olla vahvoilla. Tämä onkin hyvä esimerkki tuomioistuimen yleisemmällä tasolla oleviin kannanottoihin, joiden perusteella kummankin sukupuolen tyypilliset vahvuusalueet on huomioitava järjestelmissä. Koko järjestelmästä ei tee syrjivää se, että jokin sen kriteereistä suosii enemmän ominaisuuksia, jotka ovat tyypillisiä toiselle sukupuolelle. Tuomiossa todetaan, että kansallisten tuomioistuinten tehtävänä on tapauskohtaisesti arvioida, otetaanko työn luokittelujärjestelmässä kunnolla huomioon kriteerit, joiden perusteella palkka maksetaan. Tuomioistuin huomauttaa, että mikäli kriteeri laaditaan sen sukupuolen keskimääräisen suorituksen mukaan, jolla katsotaan olevan vähemmän luonnollisia taipumuksia kyseiseen kriteeriin, on kyseessä palkkasyrjintä. Silloin esimerkiksi työstä, joka objektiivisesti katsoen vaatii enemmän voimaa, maksettaisiin saman verran kuin vähemmän voimaa vaativasta työstä. Rummler-tapausta on arvioitu siten, että sen käytännön vaikutus on mahdollisesti hyödyllinen, mutta ollaan vielä kaukana selvyydestä sen suhteen, millaiset työn luokittelujärjestelmät kokonaisuuksina ovat syrjiviä EU-oikeuden mukaan<sup>222</sup>.

Tasa-arvolakia uudistettaessa vuonna 2005 kiinnitettiin hallituksen esityksessä huomiota myös töiden vaativuuden arviointiin. Todetaan, että lähtökohtana on verrata työn tai tehtävän keskeisiä vaativuustekijöitä, ja kun työt vastaavat keskeisiltä vaativuustekijöiltään toisiaan, niitä on pidettävä vaativuuden osalta samanarvoisina. Myös kaikkien muuhun kuin vaativuuteen perustuvien palkanosien tulee olla syrjimättömiä. Niitä ovat muun muassa henkilökohtaista suoriutumista, pätevyyttä tai tulospalkkiota koskevat arviointiperusteet.<sup>223</sup> Työnantaja ei sen sijaan voi maksaa

---

<sup>221</sup> Tuomion aikaan voimassa oli direktiivi 75/117/ETY, EYVL L 45, 19.2.1975, s. 19–20.

<sup>222</sup> *Ellis* 2005, s. 200.

<sup>223</sup> *HE 195/2004*, s. 26.

erilaista tehtäväkohtaista palkanosaa esimerkiksi siksi, että työntekijä tekee samaa työtä hitaammin kuin toinen työntekijä. Työehtosopimusten määräykset ovat vähimmäismääräyksiä eikä niitä voida alittaa esimerkiksi huonompaan työtehoon vedoten.<sup>224</sup>

Työn vaativuuden luokittelun lähtökohtana on porrastaa palkat suoritettun työn mukaan siten, että vaativammasta työstä maksetaan suurempi palkka, ja siten pyritään oikeudenmukaiseen palkkaukseen.<sup>225</sup> Samapalkkaisuussäännösten mukaan vaativammasta työstä ei saa maksaa alempaa palkkaa kuin vähemmän vaativasta työstä<sup>226</sup>, ja tähän vain tiivistää samapalkkaisuuslainsäädännön tarkoituksen. Vaativuuden arvioinnissa olennaista on erottaa työ ja sen vaativuus henkilöstä, joka kyseistä työtä suorittaa. Tietyillä aloilla erottelua helpottavat tutkintoihin tai muihin dokumentoituihin näyttöihin perustuvat kriteerit, mutta toisaalta kriteerit voivat myös osittain mennä päällekkäin. Vaativuuden arviointi voi olla vaikeaa ja aikaa vievää, mutta käytännössä se perustuu usein aikaisempaan kokemukseen siitä, millaista osaamista ja kokemusta kuhunkin tehtävään edellytetään. Tosielämässä työtehtävien sisältö saattaa kuitenkin erityisesti asiantuntijaorganisaatioissa muotoutua kulloisenkin työntekijän tosiasiallisen kyvykkyyden ja aktiivisuuden mukaiseksi. Tietyn työntekijän yhteistyöverkosto voi myös olla olennainen työn onnistumisen kannalta, mutta sen luokittaminen objektiivisilla kriteereillä on vaikeaa vertailukohdan puuttuessa. Lisäksi toistuvat organisaatiomuutokset ja töiden uudelleenmuotoilu monimutkaistavat vaativuusluokituksia. Luokitusten tulisi olla sekä luotettavat ja ennakoitavat että joustavat ja oikeista asioista palkitsevat. Työn vaativuusluokituksia rakennettaessa tulisi myös ottaa huomioon työntekijöiden monipuoliset tiedot, taidot, osaamiset ja odotukset.<sup>227</sup> Huolellisesti ja monipuolisia tekijöitä huomioiden kehitetyt vaativuusluokitukset palvelevat paitsi oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoisuutta, myös työn tuloksellisuutta työntekijöiden motivaation kasvamisen kautta.

## 4.2 Tasa-arvosuunnitelma tukena vaativuuden arviointiin

Tasa-arvolain 6 a §:n mukaan työnantajan tulee laatia vuosittain tai vähintään kerran kolmessa vuodessa erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, mikäli palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää.

---

<sup>224</sup> Valkonen 2006, s. 254.

<sup>225</sup> Lahti ym. 2006, s. 21.

<sup>226</sup> Ahtela ym. 2006, s. 119.

<sup>227</sup> Huusko 2007 Edilex, s. 12–13, 16.

Pykälän mukaan palkkausta koskien suunnitelman tulee sisältää kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista sekä suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi. Tässä yhteydessä siis pyritään myös selvittämään, tulevatko saman vaativuustason työt kohdelluksi yhdenvertaisesti, ja palkkakartoitus on tehtävä yli työehtosopimusrajojen<sup>228</sup>. Lain esitöiden mukaan kyseisen pykälän palkkakartoitus ei kuitenkaan edellytä eri tehtävien vaativuuden arviointia, vaikka sellainen voidaan toteuttaa työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken. Todetaan kuitenkin, että samapalkkaisuuden toteuttamiseksi on hyödyllistä käyttää samanarvoisen työn määrittelyssä avuksi erityistä tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmää. Se on hyödyllinen myös arvioitaessa eri työehtosopimusten soveltamispiirissä olevien työntekijöiden töiden vaativuutta ja palkkausta sukupuolen mukaan. Palkkakartoitusluokittelu tarkoittaa joko tehtävien vaativuusarviointijärjestelmän mukaista luokittelua tai muuta yrityksessä käytössä olevaa yrityskohtaista tehtävien ryhmittelyä.<sup>229</sup> Huomattavaa on, että hallituksen esityksessä todetaan selvästi, että palkkakartoitus ei edellytä vaativuuden arviointia. Se tuntuu olevan ristiriidassa samapalkkaisuuspyrkimysten kanssa, sillä juuri kaikki töiden kriteerit huomioivalla vaativuuden arvioinnilla voidaan päästä objektiivisesti syrjimättömään palkkaukseen.

Tasa-arvovaltuutettu on lausunnossaan tulkinnut, että tasa-arvosuunnittelulla ja palkkakartoitusvelvollisuudella pyritään torjumaan palkkasyrjintä ennakolta. Lausunnossa huomautetaan, ettei tasa-arvolaista tai sen esitöistä käy ”mistään kohdin ilmi”, että palkkakartoituksella pyrittäisiin vaikuttamaan palkkasyrjintään vain tietyiltä rajatuilta osilta. Valtuutettu katsoo kuitenkin, että sellaiset palkaksi katsottavat etuudet, joista päättäminen kuuluu lainsäätäjälle, jäävät palkkakartoitusvelvollisuuden ulkopuolelle. Esimerkkinä valtuutettu viittaa valtion eläkelain (22.12.2006/1295) perusteella maksettaviin eläke-etuuksiin. Lausunnossa todetaan, että eri palkanosien kriteerit ovat erilaiset, ja siksi myös syyt, joista eri palkanosiin liittyvät palkkaerot johtuvat, ovat erilaisia. Palkkauksen kriteerien syrjimättömyys ja niiden syrjimätön soveltaminen ovat edellytyksiä palkkauksen syrjimättömyydelle.<sup>230</sup>

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksessä ilmenee, että 62 prosentissa työpaikoista oli tehty tasa-arvosuunnitelma, ja 60 prosentissa työpaikoista oli tehty palkkakartoitus. Palkkakartoituksen tekeminen koettiin eniten päänvaivaa aiheuttaneeksi suunnitelman osaksi. Todettiin, että

---

<sup>228</sup> *Ikävalko ym.* 2005, s. 37. Myös tasa-arvovaltuutettu on ottanut kantaa siihen, että palkkavertailu tulee tehdä työehtosopimusrajat ylittävästi esimerkiksi lausunnossa Dnro 4/53/03 (10.5.2006).

<sup>229</sup> *HE 195/2004 vp.*, s. 26–27.

<sup>230</sup> Dnro 24/50/05, 4.10.2005.

palkkakartoituksiin on vaikea muodostaa vertailuryhmiä, joissa olisi sekä naisia että miehiä. Pienten vertailuryhmien kohdalla on vaarana, että yksittäisten henkilöiden palkkasummat paljastuvat. Tasa-arvovaltuutetun, työnantajaliittojen ja työntekijäliittojen ohjeet palkkakartoituksen tekemiseen poikkeavat toisistaan, ja käytännössä työpaikat olivat päätyneet keskenään hyvin erilaisiin tapoihin palkkavertailujen tekemisessä. Lisäksi vain harvat henkilöstön edustajat olivat osallistuneet palkkakartoitusprosessiin. Kyselyyn vastanneista henkilöstöpäälliköistä 56 prosenttia totesi, että palkkakartoituksessa havaittiin eroa naisten ja miesten palkkauksessa. Selvityksessä havaittiin, että vaikka palkkakartoitus olisi tuonut esille palkkaeroja sukupuolten välillä, syytä ei välttämättä selvitetty eikä asiasta välttämättä seurannut toimenpiteitä. Myöskään kaikki tasa-arvosuunnitelman tekemiseen liittyvät seikat eivät olleet työpaikoilla selvillä. Luottamusmiesten oikeus palkkatietojen saantiin ei esimerkiksi ollut kaikkialla selvää.<sup>231</sup>

Käytännön tietous tasa-arvosuunnittelusta ja palkkavertailusta työpaikoilla vaikuttaa ratkaisevasti samapalkkaisuuden toteutumiseen, joten tiedottaminen aiheesta lienee selvitysten tulosten perusteella paikallaan. Erilaiset sukupuolten palkkaeron selitykset tuottavat erilaisia tulkin-toja siitä, kenellä on toiminta- ja tulkintavaltaa oikeudellisten samapalkkaisuusvelvoitteiden käytännön toimeenpanossa<sup>232</sup>, ja ristiriitaiset näkemykset voivat johtaa roolien epäselvyyteen ja siihen, ettei työpaikoilla todellisuudessa toimita samapalkkaisuuden eteen.

### 4.3 Uusissa palkkausjärjestelmissä korostuu työn vaativuuden arviointi

Kaikilla työnantajasektoreilla on viime vuosikymmeninä tehty palkkausjärjestelmä uudistuksia. Uusissa palkkausjärjestelmissä on usein henkilökohtainen palkanosa. Jos sen osuus säännöllisen työajan ansiosta on korkea, palkkarakenteessa tehtävien vaativuus määrittää pitkälti palkan muodostusta. Jos henkilökohtaisen osan korkeasta osuudesta huolimatta sukupuolten väliset keskimääräiset palkkaerot kasvavat muiden perustekijöiden pysyessä ennallaan, sukupuolten eriytyminen tehtävien vaativuuden suhteen on kasvanut tai tullut aiempaa selvemmin esille. Mikäli keskipalkkaerot kaventuisivat tällaisessa tilanteessa, miehet ja naiset valikoituisivat aiempaa tasaisemmin tehtävien eri vaativuustasoille.<sup>233</sup>

<sup>231</sup> Autio ym. 2010, s. 90–93.

<sup>232</sup> Saari 2012, s. 206.

<sup>233</sup> Lilja ja Weckström 2010, s. 53–54.

*Valtionhallinnon uudet palkkausjärjestelmät* perustuvat työn vaativuuden perusteella maksettavaan tehtäväkohtaiseen palkanosaan; henkilön ammattitaidon, ammatinhallinnan ja työsuorituksen perusteella maksettavaan henkilökohtaiseen palkanosaan sekä tulospalkkioon. Uudet palkkausjärjestelmät eivät kuitenkaan automaattisesti pienennä sukupuolten välisiä palkkaeroja. Jotta erot kaventuisivat, arvioiden naisten ja miesten työn vaativuudesta, työsuorituksesta ja muista palkkaukseen vaikuttavista tekijöistä olisi oltava systemaattisesti erilaisia kuin aiemmassa järjestelmässä. Valtion työmarkkinalaitos on muodostanut yhtenäisen töiden vaativuustasoluokituksen, jotta valtionhallinnon organisaatioita voitaisiin verrata keskenään. Selvityksessä, jossa tutkittiin naisten ja miesten palkkausta ja sijoittumista töiden vaativuustasolle, havaittiin, että mitä korkeammalle vaativuustasolle nousee, sitä pienempi on naisten osuus. Toisaalta havaittiin, että mitä korkeammalle vaativuustasolle kiivetään, sitä enemmän naisten säännöllisen työajan keskiansiot lähentyvät miesten keskiansioita. Palkkausjärjestelmän uudistus ei ollut yleisesti kaventanut palkkaeroja. Iän ja muodollisen koulutuksen avulla mitattu perusosaaminen määrittää kuitenkin sukupuolten välisiä palkkaeroja yhä vähemmän, kun tehtävien vaativuuden arvioinnin merkitys on korostunut.<sup>234</sup> Tällöin palkkaus perustuu ensisijaisesti etukäteen määrättyihin vaativuusluokituksiin ja siten sen mukaan, mitä mihinkin työhön vaaditaan.

*Kunta-alan palkkausjärjestelmä uudistusten* lähtökohtana oli, että oikeudenmukaisen palkkauksen tulee perustua työn vaativuuteen, työkokemukseen, henkilökohtaiseen tulokseen ja työyhtiön tuloksellisuuteen.<sup>235</sup> Kunta-alan virka- ja työehtosopimuksessa vuosille 2014–2016 palkkausjärjestelmän todetaan perustuvan tehtäväkohtaiseen palkkaan, henkilökohtaiseen lisään, työkokemuslisään ja tulospalkkioon. Mainitaan myös, että lisäksi voidaan maksaa kertapalkkiota ja muita sopimuksessa erikseen mainittuja lisiä, korvauksia ja palkkioita.<sup>236</sup> Selvitettäessä uudistusten vaikutuksia palkkaeroihin on havaittu, että sen mahdollistamien palkitsemismuotojen laaja-alainen käyttö kunnissa on näyttänyt johtavan sukupuolten välisten keskimääräisten palkkaerojen kaventumiseen. Samassa yhteydessä todetaan kuitenkin, että palkkausjärjestelmän mahdollisuudet sukupuolten välisten yleisten palkkaerojen supistamiseen liittyvät pitkälti siihen,

<sup>234</sup> Laine ja Lilja 2010, s. 32–33, 41–42, 45, 48.

<sup>235</sup> Lilja ja Weckström 2010, s. 49, 59.

<sup>236</sup> Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2014–2016, s. 22.

että järjestelmän käyttöönottoon liittyy samanaikaisesti selkeitä muutoksia tehtävien vaativuuden suhteen.<sup>237</sup> Toisaalta on pohdittu, että koska työn tuottavuutta on vaikea mitata, eri työtehtävien palkkaus saattaa perustua pitkälti perinteisiin näkemyksiin ja oletuksiin niiden tuottavuudesta. Naisvaltaiset työt voidaan siten mieltää perusteettomasti vähemmän tuottaviksi.<sup>238</sup>

*Myös yksityisellä sektorilla* yksi keskeisimpiä viime vuosikymmeninä tapahtuneita muutoksia palkkausjärjestelmissä on työn vaativuuden arviointiin perustuvien tehtäväluokitusten yleistyminen.<sup>239</sup> Tutkittaessa tulospalkkauksen vaikutusta sukupuolten välisiin palkkaeroihin yksityisellä sektorilla havaittiin, että yksilökohtaiset provisiot tyypillisesti lisäävät sukupuolten palkkaeroja, kun taas tulospalkkiot eivät juuri vaikuta sukupuolten välisiin palkkaeroihin. Käytännössä tulospalkkauksen havaittiin nostavan miesten ja naisten palkkoja käytännössä yhtä paljon sekä teollisuudessa että palvelualoilla.<sup>240</sup>

Sosiaali- ja terveysministeriön tutkimushankkeessa pyrittiin arvioimaan, missä suhteessa ja millä tavoin palkkausjärjestelmäuudistukset ovat edistäneet samapalkkaisuutta ja missä järjestelmien rajat näyttäisivät tulleen vastaan. Havaittiin, että uusien palkkausjärjestelmien ja sukupuolten välisten palkkaerojen kaventumisen välillä on suora yhteys, mutta se ei koske kaikkia palkan-saajaryhmiä tasaisesti. Kaventuminen koskee etenkin tulojakauman yläpäässä olevia työntekijöitä eli parhainta palkkaa ansaitsevia tai vaativissa työtehtävissä toimivia. Havaittiin myös, että sektorista riippumatta palkkaeroja määrittää nykyään paljon enemmän työn vaativuus kuin muodollinen koulutus. Huomattiin, että palkkausjärjestelmäuudistukset eivät ole vähentäneet sukupuolten tehtäviin valikoitumisen merkitystä palkkaerojen selittäjänä.<sup>241</sup> Koska töiden vaativuutta voidaan pisteyttää ja samanarvoisuutta arvioida vain saman työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden kesken, arviointi ei toimi konkreettisena työvälineenä eri sektoreiden ja alojen töiden vaativuuden ja palkan suuruuden vertaamisessa.<sup>242</sup> Esimerkiksi kunta-alan naispuolisten työntekijöiden työn vaativuutta ja palkan suuruutta on äärimmäisen vaikea verrata yksityisen sektorin miesten vastaaviin, koska yhtenäistä arvosteluasteikkoa ei ole olemassa.

<sup>237</sup> Lilja ja Weckström 2010, s. 49, 59.

<sup>238</sup> Kangasniemi ja Kauhanen 2010a, s. 68.

<sup>239</sup> Kangasniemi ja Kauhanen 2010a, s. 66.

<sup>240</sup> Kangasniemi ja Kauhanen 2010b, s. 95, 104–105.

<sup>241</sup> Asplund ja Lilja 2010, s. 16, 133–134.

<sup>242</sup> Saari 2012, s. 207.

Uudet palkkausjärjestelmät voivat muuttaa eri tehtävien tai ammattien suhteellisia palkkoja ja toisaalta lisätä palkkahajontaa niiden sisällä. Sillä tavalla ammattisegregaation merkitys sukupuolten palkkaeroille voi pienentyä. Esimerkiksi uusien palkkausjärjestelmien tarkempi suorituksen ja tuottavuuden arviointi voi vähentää palkkaeroja, jos se paljastaa naisten tuottavuuden olevan keskimäärin korkeampi kuin sen on oletettu olevan. Läpinäkyvä palkkausjärjestelmä myös vaikeuttaa naisiin kohdistuvaa syrjintää palkan suhteen. Toisaalta työssä arvioitavat ominaisuudetkin voivat olla sukupuoliväriytyneitä.<sup>243</sup>

Korkein oikeus ei puuttunut sukupuolten segregaaation aiheuttamiin eroihin lomautuksissa ja siten myös palkkauksessa jo aiemmin mainitussa ratkaisussaan 2004:59, kun syrjintäkanne hylättiin työnantajan hyväksi. Kyse oli kaupungista, joka lomautti huonon taloudellisen tilanteen takia huomattavan osan naisvaltaisimman toimialansa henkilöstöstä, mutta jätti lomauttamatta muun muassa miesvaltaisen teknisen toimialan henkilöstön. kangasniemioikeus hylkäsi kanteen, mutta hovioikeus kumosi käräjäoikeuden ratkaisun kantajien hyväksi. Hovioikeuden mielestä lomautusten suuntaaminen perusturvatoimialalle ei ollut toteutuneessa laajuudessa välttämätöntä, sopivaa tai oikein mitoitettua. Käräjäoikeus sen sijaan pohtii ratkaisussaan, että osoittaakseen, ettei toiminta ole ollut syrjivää, kaupungin tulee osoittaa menettelyn tavoitteen olleen hyväksyttävä, keinon välttämätön tavoitteen saavuttamiseksi ja keinojen olleen sopivia ja oikein mitoitettuja<sup>244</sup>. Käräjäoikeus katsoi edellytykset toteutuneeksi, samoin kuin korkein oikeus, joka vapautti kaupungin sille tuomitusta korvausvelvollisuudesta. KKO katsoi, että kaupungilla oli riittävät taloudelliset ja objektiiviset perusteet lomauttaa pelkästään ala, jonka työntekijöistä suurin osa oli naisia. Vaikka tapauksessa ei ole kyse puhtaasti palkkasyrjinnästä, se toimii hyvänä esimerkkinä siitä, miten suppeasti korkein oikeus on linjannut työelämän sukupuolisyrynnän mahdolliset esiintymismuodot. Ratkaisua onkin kritisoitu toteamalla, että KKO ei viitannut ratkaisussaan lukuisiin EU-tuomioistuimen tapauksiin<sup>245</sup>, joissa todetaan, ettei syrjintää voi oikeuttaa talousarvioon liittyviin näkökohtiin vedoten. On myös huomautettu, ettei säästövelvoitteiden ylittäminen voi olla oikeuttamisperuste vain tietyn alan lomauttamiselle, mikäli sillä on epäedullisia sukupuolivaikutuksia. Näin on varsinkin, jos lomauttamisperustetta voitaisiin käyttää muillakin aloilla.<sup>246</sup>

<sup>243</sup> Kauhanen 2010, s. 28–29.

<sup>244</sup> Käräjäoikeus viittasi EY-tuomioistuimen *Bilka*-tapaukseen (C-170/84 (1986) Kok., s. 01607), jossa mainitut kriteerit annettiin.

<sup>245</sup> Esimerkiksi tapaukset C-77/02 *Steinicke* (2003) Kok., s. I-09027, kohta 67 ja C-343/92 *Roks* (1994) ECR, kohta 35.

<sup>246</sup> Anttila 2013, s. 306.

#### 4.4 Tehtäväkohtaiset työnkuvaukset osana palkkausjärjestelmää

Vaativuuden arviointi palkkausjärjestelmissä toteutuu eritoten tehtäväkohtaisten työnkuvauksen kautta. Niiden avulla voidaan parhaimmillaan vertailla töitä keskenään luotettavasti ja sen kautta tarkastella tasa-arvon toteutumista palkkauksessa. Palkkausjärjestelmän on tarkoitus reagoida joustavasti vaativuudessa tapahtuviin muutoksiin paitsi tehtävästä toiseen siirryttäessä, myös silloin, kun tehtävä kehittyy sisällöllisesti.<sup>247</sup> Palkkauksen tulee reagoida työssä tapahtuviin muutoksiin siten, että työn määrällinen lisäys ja vaativuustason nousu näkyvät palkassa.<sup>248</sup>

Tuomioistuimet joutuvat aika ajoin ratkaisemaan töiden vertailun kysymyksiä ja vastaamaan tämänkin tutkimuksen ydinkysymykseen: ovatko tietyt työt samanarvoisia. Käytännössä tuomioistuimet joutuvat ottamaan kantaa työehtosopimusten luokittelu- ja arviointiperusteisiin, koska palkkaus perustuu yleensä niihin. Tasa-arvolain hallituksen esityksessä on todettu, että samanarvoisuutta arvioitaessa tulisi tukeutua ensisijaisesti alalla noudatettuun käytäntöön tai sovituihin normeihin. Esityksessä todetaan myös, että mikäli luokitusjärjestelmät ovat toista sukupuolta syrjiviä, työmarkkinaosapuolten tehtävä on muuttaa ne tasa-arvotavoitteita vastaaviksi.<sup>249</sup> Hallituksen esityksen mukaan tuomioistuimen ei tulisi siis joutua arvioimaan luokituksia, vaan työmarkkinaosapuolten tulisi pitää huoli siitä, että luokitukset ovat samapalkkaisuusperiaatteen mukaisia. Käytännössä tuomioistuimet ovat kuitenkin arvioineet palkkausjärjestelmiä, ja tuskin päästäänkään tilanteeseen, jossa työmarkkinaosapuolet toimivat niin saumattomasti, ettei tarvetta arvioimiselle ole. Samapalkkaisuuden voidaankin nähdä liikkuvan työmarkkinajärjestöjen keskinäisestä asiasta säädellyksi oikeudeksi<sup>250</sup>, joka käytännössä tarkoittaa, että tuomioistuimet osallistuvat samapalkkaisuusperiaatteen sisällön luomiseen.

Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat kuitenkin ilmaisseet tavoitteeksi rakentaa palkkausjärjestelmät siten, että työn vaativuuden mukaan määräytyvä palkanosa ja muut mahdolliset palkanosat ovat selvästi eriteltävissä kokonaispalkasta ja että palkanosien maksuperusteet on selkeästi määritelty. Siten työehtosopimusten palkkausmääräysten tulkinta säilyy ensisijaisesti sopimuksen tehneillä työmarkkinaosapuolilla ja työtuomioistuimella eikä siirry yleisille tuomioistuimille. Tarkoitus

<sup>247</sup> Lahti ym. 2006, s. 39.

<sup>248</sup> TyVM 3/2005 vp., s. 2.

<sup>249</sup> HE 57/1985 vp., s. 19.

<sup>250</sup> Saari 2012, s. 211.

toteuttaa hallituksen esityksen painotusta työmarkkinaosapuolten vastuusta. Työmarkkinakeskusjärjestöt ehdottivat 1990-luvulla vaativuuden arviointikriteereiksi seuraavat neljä pääkohtaa: osaaminen, vastuu, kuormitus ja työolot.<sup>251</sup> Pääkohdat jaettiin alakohdiksi alla olevan taulukon mukaisesti.

Taulukko 3. Työn vaativuuden arvioinnin kriteerit.

<p><b>OSAAMINEN</b></p> <p><b>Tiedot:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- laajuus ja syvyys: koulutus, työkokemus</li> <li>- uuden tiedon tarve</li> </ul> <p><b>Taidot:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- välinetaidot: tekniset, matemaattiset, kielelliset</li> <li>- fyysiset: luovan käden ja muut</li> <li>- harkinta- ja päätöksentekotaidot: organisointi ja ongelmienratkaisu</li> <li>- vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaidot</li> </ul>	<p><b>VASTUU</b></p> <p><b>Vastuu ihmisestä:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- henkilöstöasioista</li> <li>- ihmisten hyvinvoinnista</li> </ul> <p><b>Vastuu työn tuloksista:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- tulosvastuu</li> <li>- työssä tehtävien päätösten vaikutukset</li> </ul>
<p><b>KUORMITUS</b></p> <p><b>Fyysinen</b></p> <p><b>Henkinen</b></p>	<p><b>TYÖOLOT</b></p> <p><b>Vaarat</b></p> <p><b>Haitat</b></p>

Ehdotuksen sisältäneessä raportissa todetaan, ettei ehdotettuja vaativuustekijöitä ole aiemmin otettu ainakaan järjestelmällisesti huomioon. Vaatimukset on ymmärretty itsestään selviksi esimerkiksi jommallekummalle sukupuolelle kuuluvina luontaisina taitoina tai niiden olemassaoloa ei ole tiedostettu. Raportissa todetaan, että työn vaativuuden arviointi antaa mahdollisuuden vertailla eri työntekijäryhmien, kuten naisten ja miesten, töiden vaativuuksia ja selvittää siten mahdollista syrjintää työelämässä. Arvioidaan, että aiemmin esitetyllä töiden vaativuuskehikolla voi-

<sup>251</sup> Työn vaativuuden arvioinnin kehittäminen 1994, s. 68.

daan lähtökohtaisesti arvioida töiden vaatimuksia suhteellisen kattavasti eri toimialoilla ja töiden sosioekonominen asema ylittäen.<sup>252</sup> Käytännössä toimialat ylittävä vaatimusvertailu on kuitenkin vaikeaa, ja työryhmän arviota voidaan pitää vähintäänkin optimistisena<sup>253</sup>. Lisäksi kohdat saattavat osittain mennä lomittain, ja monia niistä on hankala arvioida objektiivisesti. Esimerkiksi töiden fyysisen tai henkisen kuormituksen ja työn haittojen ja vaarojen kohdalla arviointi on vaikeaa<sup>254</sup>. *Nieminen* on hyvin samoilla linjoilla työmarkkinakeskusjärjestöjen esityksen kanssa. Hän luettelee mahdollisiksi vaativuuden arviointikriteereiksi ammattitaidon ja työn vaatiman muun osaamisen, työn rasittavuuden ja kuormittavuuden, työn vastuun ja vaikutukset, suoritettavaan työhön kuuluvien tehtävien luonteen, työn edellyttämät yhteistyötaidot ja työolosuhteet.<sup>255</sup>

Taulukossa esitetyssä luokittelussa on sen ilmeisistä heikkouksista huolimatta potentiaalia. Siinä on huomioitu useita vaatimusalueita, jotka kattavat hyvin erilaisia työtehtäviä. Luokittelu on toki yleisellä tasolla oleva, ja sen perusteella lienee vaikea arvioida hyvin erityylyisiä töitä. Toimiakseen paremmin siitä tulisi tehdä vielä tarkemmat alakohdat sisältävä esitys, jossa painotetaan eri vaativustekijöitä eri pistemääriin. Tällainen esitys olisi arvatenkin hyvin laaja, mikäli siitä haluttaisiin kaikki toimialat kattava. Luokittelussa on yhdistetty työn vaatimat vaativustekijät työntekijältä vaadittaviin ominaisuuksiin, jotka parantavat hänen kykyään toimia työtehtävissä. On huomattava, että taulukossa mainitut osaamiseen liittyvät tekijät tulee vielä pitää erillään työntekijän mahdollisesti saamasta henkilökohtaisesta palkanosasta. Vaativuuden arvioinnissa pohditaan, mitä taitoja työntekijällä on ainakin oltava, jotta työn menestyksellinen hoitaminen onnistuu. Työntekijä voi kuitenkin ylittää nämä vaatimukset, ja mikäli niistä on etua työn hoitamiseksi, hänen tulisi oikeudenmukaisessa palkkausjärjestelmässä saada niistä enemmän palkkaa kuin vastaavaa työtä tekevät henkilöt, joilla ei ole näitä lisäansioita. Esimerkiksi valmiit yhteistyöverkostot sekä työn tuloksellinen ja ripeä tekeminen ovat tekijöitä, jotka voivat tuoda lisäarvoa työnteolle.

Palkkoja arvioidaan erityisesti työehtosopimusten sisältämien luokitusten mukaisesti. Sopimukset sisältävätkin usein palkkaluokituksia ja niiden perusteita. Esimerkiksi kunta-alan virka- ja työehtosopimuksessa kuvataan tehtäväkohtaisen palkan muodostumista tarkasti. Sen mukaan en-

<sup>252</sup> *Työn vaativuuden arvioinnin kehittäminen* 1994, s. 6, 8 ja 14.

<sup>253</sup> Ks. vertailun vaikeudesta esim. *Saari* 2012, s. 207.

<sup>254</sup> *Työn vaativuuden arvioinnin kehittäminen* 1994, s. 23.

<sup>255</sup> *Nieminen* 2005, s. 115.

sisijaisena palkan määräytymisperusteena on työntekijän tehtävien vaativuus, ja vaativuuden arviointia varten tulee luoda tehtäväkuvaus. Tehtäväkuvaus sisältää selkeästi ja yksinkertaisesti tehtävän tarkoituksen, olennaisen sisällön ja keskeiset tehtäväkokonaisuudet. Vaativuustekijöinä otetaan huomioon työn edellyttämä osaaminen, vaikutus ja vastuu; työn edellyttämät yhteistyötaidot ja työolosuhteet, mikäli viranomaisen ei päättä käyttää arvioinnissa muita ennalta määriteltyjä objektiivisia vaativuustekijöitä. Osaaminen kuvaa työssä tarvittavien koulutuksella ja työkokemuksella hankittujen tietojen ja taitojen syvyyttä, laajuutta ja monipuolisuutta sekä työn edellyttämän harkinnan itsenäisyyttä. Työn vaikutukset ja vastuu kuvaavat puolestaan vaikutuksia ja merkitystä, joka työllä on asiakkaiden ja työyhteisön fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin ja taloudellisiin olosuhteisiin. Tosiasiallisten tehtävien, ei koulutuksen tai kokemuksen, sanotaan ratkaisevan työn vaativuuden. Todetaan kuitenkin, että mikäli palkkahinnoittelukohtaan kuuluvalta edellytetään korkeampaa koulutustasoa kuin mitä kohdassa on todettu, se on yleensä osoitus siitä, että tehtävien vaativuus edellyttää selvästi peruspalkkaa korkeampaa tehtäväkohtaista palkkaa. Tavanomaista laaja-alaisempi koulutus voidaan myös huomioida palkkauksessa henkilön erityisosaamisen ja potentiaalisen käytettävyyden takia.<sup>256</sup>

Samaisessa työehtosopimuksessa todetaan, että vaativuustekijöiden pohjalta tehdään arviointijärjestelmä, johon on suositeltavaa käyttää tehtävien vaativuuden kokonaisarviointia. Tehtävien vaativuuden arvioinnin kohteena ovat ”samanaikaisesti saman työnantajan samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvat tehtävät ja näiden tehtävien keskinäinen vertailu”. Tehtäväkohtaisen palkan tasoon sanotaan tehtävien vaativuuden lisäksi vaikuttavan muun muassa paikkakunnan ja ammattialan yleinen palkkataso sekä työnantajan noudattamat palkkapolitiittiset periaatteet.<sup>257</sup> Sopimuksessa pyritään siihen, että palkan perusteet on selkeästi ja yhtenäisten kriteerien mukaan laadittu, ja että palkkoja voidaan vertailla keskenään. ”Työnantajan noudattamat palkkapolitiittiset periaatteet” on epäselvä ilmaisu, jolla voitaneen perustella mielivaltaisetkin palkkaerot. Samoin toteamus, jonka mukaan ammattialan yleinen palkkataso vaikuttaa tehtäväkohtaiseen palkkaan, tuntuu mahdollistavan epätasa-arvon palkkauksessa. Saman työnantajan palveluksissa oleville ja samanarvoista työtä tekeville, mutta eri ammattialoilla työskenteleville voidaan oikeuttaa sopimuksen sanamuodon mukaan erisuuruiset tehtäväkohtaiset palkat. Juuri näin matalapalkkaalat pysyvät matalasti palkattuina, kun erilaisten töiden vaativuutta ei edes pyritä vertailemaan

<sup>256</sup> *Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2014–2016*, s. 26–28.

<sup>257</sup> *Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2014–2016*, s. 29–30.

keskenään. Sopimus on kuitenkin kokonaisuutena niin täsmällinen, että syrjivälle poikkeamiselle ei muodostu sallittua linjaa – joskaan palkkatasa-arvoa tai sukupuolten välistä tasa-arvoa ylipäättään ei huomioida sopimuksessa nimenomaisesti.

Myös valtiolla on selkeät ohjeet palkkaluokitukseen viranomaistyönantajille. Kuitenkin tapauksessa KKO 2009:78 käräjätuomarit nostivat kanteen valtiota vastaan, koska heidät oli sijoitettu palkkausjärjestelmän uudistamisen jälkeen eri palkkaluokkaan kuin eräät muut tuomarit, joiden kanssa he olivat olleet aiemmin samassa palkkaluokassa. Tuomarit väittivät, että heitä oli syrjitty sukupuolen perusteella, koska ainakin yksi vastakkaista sukupuolta oleva ja samaa työtä tekevä, mutta vähemmän kokenut tuomari oli sijoitettu ylempään palkkausluokkaan. Helsingin käräjäoikeus tuomitsikin valtion palkkasyrjinnästä todeten, ettei syrjivän menettelyn tarvitse olla toteutettu syrjivässä tarkoituksessa, vaan menettelyn tosiasialliset vaikutukset ovat oleellisia. Myös hovioikeus tuli käräjäoikeuden kanssa samaan tulokseen, mutta korkein oikeus oli eri mieltä. KKO pohti ratkaisussaan, millainen selvitys riittää synnyttämään syrjintäolettan ja saamaan aikaan todistustaakan kääntymisen ja viittasi siinä yhteydessä todistustaakkadirektiiviin<sup>258</sup>. Sen mukaan todistustaakan on oltava käännetty eli tultava vastaajan harteille, jos syrjintä vaikuttaa ilmeiseltä. KKO tuli tulokseen, että koska tapauksessa syrjintävaihteen esittäjissä on kummankin sukupuolen edustajia, palkkausluokan määräytyminen ei ole uudistuksen yhteydessä riippunut työntekijän sukupuolesta. KKO katsoi myös, että työnantajan menettelyn lopputulos olisi ollut sama myös silloin, jos väitteen esittäjät olisivat olleet vastakkaista sukupuolta. Tuomioistuin siis katsoi, ettei syrjintäolettamaa ole voinut syntyä, ja kanteet hylättiin. KKO kuitenkin toteaa tuomiossaan, että koska asia on ollut niin epäselvä, että kantajilla on ollut perusteltu syy oikeudenkäyntiin, kantajat eivät joudu maksamaan valtion oikeudenkäyntikulua.

Koska KKO:n ratkaisussa ei ole esitetty tarkkoja perusteluita, on vaikea arvioida, onko ratkaisu aineellisesti oikea. Julkituodut perustelut eivät kuitenkaan täysin vastaa tasa-arvolain tarkoitusta. Kantajissa oli kolme miestä ja yksi nainen, ja kullekin heistä löytyi ainakin yksi vastakkaisen sukupuolen edustaja, joka teki samaa työtä ja siirrettiin ylempään palkkaluokkaan. KKO toteaa, että syrjintävaihteen esittäjissä on kummankin sukupuolen edustajia, mikä viittaa siihen, ettei syrjintä ole tapahtunut sukupuolen perusteella. Tasa-arvolakia tulisi kuitenkin tulkita siten, ettei syrjintävaihteen esittäjäryhmän tarvitse olla sukupuolisesti puhdas, vaan että palkkasyrjintä voi olla kyseessä myös silloin, kun ryhmän valtaenemmistö on samaa sukupuolta<sup>259</sup>. Kuten aiemmin

---

<sup>258</sup> EYVL L 14, 20.1.1998, s. 6–8. Nykyään todistustaakkadirektiivi on osa työelämän yleistä tasa-arvodirektiiviä 2006/54/EY, EUVL L 204, 26.7.2006, s. 23–36.

<sup>259</sup> *Bruun & Koskinen* 1997, s. 123.

on huomioitu, tapauksissa ei tarvitse edes olla konkreettista verrokkihenkilöä, vaan hypoteettinen verrokki riittää. Tämänkin seikan valossa korkeimman oikeuden perustelu sukupuolipuhtaan ryhmän vaatimuksesta on epälooginen eikä sen voida katsoa noudattavan samapalkkaisuusperiaatetta. Tapauksessa *Royal Copenhagen* EY-tuomioistuin linjasi, ettei ryhmien tarvitse olla sukupuolisesti puhtaita, mutta ryhmien tulee olla yhtenäisiä, mitä tulee työtehtäviin, koulutusvaatimuksiin ja työolosuhteisiin<sup>260</sup>. Ei tosin voitane edes vaatia valtaenemmistöä, koska mistään ei käy ilmi, että on ollut tarkoitus rajoittaa syrjäntäkiellon soveltamista vain tilanteisiin, joissa vertailtavista töistä toinen on naisvaltainen ja toinen miesvaltainen<sup>261</sup>. KKO:n tuomiossa ei mainita näistä seikoista mitään, ja voidaankin todeta, etteivät tuomioistuimen perustelut ratkaisulle olleet riittävän laajat. KKO:n vaatimuksella sukupuolipuhasta ryhmistä voidaan tulevaisuudessa perustella tuomioita samapalkkaisuussäännösten vastaisesti.

KKO:n tapaus 2009:78 oli aiemmin esillä työtuomioistuimessa. Alla olevassa neljässä toisiinsa liittyvästä tapauksessa otettiin siis myös kantaa eri sukupuolta edustavien työntekijöiden sijoittamiseen uusiin, eri palkkausluokkiin:

*TT 2002:7–10.* Tarkentavan virkaehtosopimuksen mukaan aiemmin kolmessa palkkausluokassa olleet käräjätuomarinvirat sijoitettiin kahteen palkkausluokkaan. Samassa yhteydessä osa keskimmäiseen palkkausluokkaan kuuluneista viroista sijoittui ylempään ja osa alempaan luokkaan. Oikeusministeriö oli antanut ohjeet, joiden mukaan jako tuli tehdä ensisijaisesti virastokohtaisen virkaikäjärjestyksen perusteella. Työtuomioistuin katsoi, että sopimuksen soveltaminen ohjeen mukaisesti johti tasa-arvolain mukaisen syrjäntäolettaman syntymiseen, koska naispuolinen käräjätuomari sijoittui alempaan palkkausluokkaan kuin hänen miespuolinen, samaa työtä tehnyt kollegansa. Tuomioistuin totesi, että hyväksyttäväksi syyksi työnantajan menettelyyn ei voitu katsoa käytettävissä olevien resurssien rajallisuutta tai sitä, että asiasta sovittiin virkaehtosopimuksin. Erilaiseen kohteluun johtavat sopimusmääräykset ja niiden täytäntöönpano-ohjeet olisi tullut jättää soveltamatta. Tuomarit voitiin sijoittaa eri palkkausluokkiin tehtävien vaativuuden, ammattikokemuksen ja henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella, mutta tässä tapauksessa perusteita ei sovellettu yhtenäisesti kaikkiin käräjätuomareihin. Virastokohtainen virkaikäjärjestys ei kuvannut johdonmukaisesti ammattikokemuksen kertymistä. Työnantajalla ei katsottu olleen hyväksyttävää syytä sijoittaa eri sukupuolta olleita, samaa työtä tehneitä tuomareita eri palkkausluokkiin.

Työtuomioistuin tuli tuomareiden tapauksessa eri tulokseen kuin korkein oikeus. Huomattiin, että virastokohtaisen virkaikäjärjestyksen mukaan palkkausluokkiin sijoittaminen olisi voinut

<sup>260</sup> C-400/93 *Royal Copenhagen* (1995) Kok., s. I-01275, kohta 38.

<sup>261</sup> *Nummijärvi* 2004, s. 191.

jättää huomiotta muualla, kuten toisissa käräjäoikeuksissa, saadun kokemuksen. Tapauksen jälkeen eräät käräjäoikeuden tuomarit nostivat palkkauudistusasian uudestaan työtuomioistuimeen. Virkaehtosopimuksen osapuolet olivat aiempien tuomioiden jälkeen sopineet virkaehtosopimuksella ylemmän palkkaluokan maksamisesta käräjätuomareille, joilla oli ollut yli 20 vuotta kokemuslisään oikeuttavaa aikaa palkkausluokkauudistuksen käyttöönottamisen ajankohtana. Näissä tapauksissa 2003-80–82 työtuomioistuin katsoi, että suhteellisuusperiaatteen mukaan alemman ja ylemmän palkkausluokan eroa oli vaikea puoltaa, koska virkojen pätevyysvaatimuksissa ja tehtävien vaativuudessa ei ollut näytetty olleen eroa. Jälleen tuomioistuin linjasi, ettei työnantajalla ollut oikeutta sijoittaa käräjätuomareita alempaan palkkausluokkaan kuin samassa palkkausluokassa aiemmin olleet ja samaa työtä tehneet tuomarit. Eräs viranhaltijayhdistykseen kuulunut tuomari teki asiasta valituksen, joka meni lopulta korkeimpaan hallinto-oikeuteen. Tapauksessa KHO 2005:51 tuomioistuin päätyi erilaiseen tulokseen kuin työtuomioistuin. Tuomiossa todettiin, että virkaehtosopimusratkaisun perusteella olevia tavoitteita voidaan perustellusti pitää hyväksyttävänä syinä sille, että samaa työtä tekevät ja aiemmin samaan palkkaluokkaan sijoitetut tuomarit on sijoitettu eri palkkaluokkiin. Käräjäoikeuden, hovioikeuden, KKO:n, KHO:n ja työtuomioistuimen ratkaisut tapauksissa eivät ole yhdenmukaisia. Niiden käyttäminen myöhemmissä tapauksissa tulkintaa ohjaavina ratkaisuina on sen vuoksi vaikeaa.

Palkkausjärjestelmät ovat toimiva keino arvioida töiden vaativuutta ja todistaa siten mahdollisessa syrjäntäepäilytapauksessa, ettei kyse ole syrjinnästä, vaan palkkaeroille löytyy perusteltu selitys. Myös työntekijöiden on helpompi suhteuttaa oma työnsä ja palkkatasonsa muiden työpaikan työntekijöiden vastaaviin ja tietää, mistä palkat koostuvat. Lähtökohta palkkausjärjestelmän läpinäkyvyydelle on, että työntekijät tietävät paitsi omaa tehtäväänsä koskevan vaativuuden arviointituloksen ja perusteet, joilla tehtävä on kyseiselle tasolle sijoitettu, myös työpaikan muiden työntekijöiden tehtävien vaativuuden. Näin työntekijä voi suhteuttaa oman tehtävänsä osaksi kokonaisuutta ja tietää, kuinka työn vaativuuden arviointi vaikuttaa palkan määritykseen.<sup>262</sup> Tällöin työntekijät voivat selvemmin varmistaa, että palkat ovat oikeudenmukaisia suhteessa toisiinsa, ja näin ehkäistään tiedostamatonta syrjintää. Palkkatasa-arvon kannalta vakavana ongelmana on nähty palkkatietojen salaisena pitäminen. Luottamusmiesten voi olla vaikea saada edes omaan liittoonsa kuuluvien jäsenten keskipalkkoja sukupuolittaisella ja riittävän hienotasoisella

---

<sup>262</sup> Lahti ym. 2006, s. 39. Myös tasa-arvovaltuutettu on kiinnittänyt huomiota palkkausjärjestelmän avoimuuteen esimerkiksi lausunnossaan Dnro 4/53/03 (10.5.2006). Sen mukaan avoin palkkausjärjestelmä auttaa työntekijöitä selvittämään, mitkä eri tekijät vaikuttavat heidän palkkaukseensa.

jaottelulla, kuten juuri työnvaativuusluokittain. Työehtosopimuksissa on sovittu luottamusmiesten oikeudesta saada palkkatiedot: siitä, miten usein ja hienojakoisesti hän saa ne. Silti palkkatietoja voi olla vaikea saada, koska yritykset haluavat suojella palkkasalaisuutta eivätkä suhtaudu palkkatietojen käsittelyyn, vertailuun tai niistä tiedottamiseen myönteisesti. Jotta yhteistoiminta samapalkkaisuuden edistämiseksi työpaikoilla olisi mahdollista, on ehdotettu, että yhteistoiminnan vähimmäiskriteerit lisätään lakiin yhteistoiminnasta yrityksissä (30.3.2007/334) ja palkkatietojen saamisoikeutta laajennetaan.<sup>263</sup>

Työn vaativuuden arviointiin perustuvat palkkausjärjestelmät onkin nähty työnantaja- ja palkan- saajajärjestöissä keskeiseksi keinoksi toteuttaa naisten ja miesten samapalkkaisuustavoite<sup>264</sup>. Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat myös linjanneet, että monilta aikaa vieviltä ja kalliilta palkkasyrjintää koskevilta oikeusprosesseilta vältytään, jos työmarkkinoilla siirrytään kattavasti analyttisiin työn vaativuuden arviointijärjestelmiin.<sup>265</sup>

Työtuomioistuin on todennut ratkaisussaan TT 1998–34, että erilaisia työkokemukseen perustuvia palkkausjärjestelmiä on pidetty sallittuina sillä edellytyksellä, että palkankorotukset tulevat naisille ja miehille samojen edellytysten täytyessä. Myös tasa-arvolain esitöissä todetaan, että esimerkiksi julkisen hallinnon työntekijöiden urakehitys on usein vähittäistä etenemistä ylempiin palkkausluokkiin tehtävien pysyessä muuttumattomina. Tällöin urakehityksessään eri vaiheissa olevien miesten ja naisten palkkausluokkien ja palkkojen erilaisuutta ei voida pitää palkkasyrjintänä.<sup>266</sup> On selvää, etteivät mainitunlaiset kokemuslisät ole tasa-arvolain vastaisia, kunhan eri sukupuolten edustajat todellisuudessa saavat palkankorotukset yhtäläisten edellytysten täytyessä. Tätä varten on paras olla olemassa selkeät kokemuslisätaulukot, jotka ovat myös työntekijöiden tiedossa. Näin voidaan välttyä niin sanottujen ”hyvän miehen” lisien jakamiselta.

Tasa-arvovaltuutetulle viedyssä tapauksessa ulkoministeriö perusteli mies- ja naispuolisten erityisasiantuntijoidensa palkkaeroja muun muassa sillä, että ulkoasianhallinnossa ei ole käytössä tehtävien vaativuuteen perustuvaa palkkausjärjestelmää. Ministeriössä myös katsottiin, ettei voimassa olevasta palkkausjärjestelmästä aiheutuvia epäkohtia voida korjata yksittäistapauksittain vaan osana ministeriön palkkausjärjestelmän kokonaisuudistusta. Tasa-arvovaltuutettu vastasi,

<sup>263</sup> Saari 2012, s. 219 ja 221.

<sup>264</sup> Lahti ym. 2006, s. 23.

<sup>265</sup> Työn vaativuuden arvioinnin kehittäminen 1994, s. 68.

<sup>266</sup> HE 57/1985 vp., s. 20.

että samapalkkaisuusperiaatteen soveltaminen ei edellytä työn vaativuuteen perustuvan palkkausjärjestelmän olemassaoloa, vaan se voidaan toteuttaa muutenkin. Lisäksi valtuutettu huomautti, ettei työntekijä ole velvollinen odottamaan eriarvoisen palkkauksen korjaamista palkkausuudistuksessa.<sup>267</sup> Työnantaja ei tietenkään voi vedota palkkausjärjestelmän rakenteeseen tai vaativuusarvioinnin puuttumattomuuteen palkkaerojen oikeuttajana. Valtionhallinnon työnantajan, kuten ministeriön, luulisi olevan tietoinen tasa-arvolain pykälistä. Sen voi myös katsoa olevan esimerkin näyttäjän asemassa yksityisille työnantajille: jos valtionhallinnossa ei noudateta samapalkkaisuusperiaatetta, miksi muidenkaan tarvitsisi?

Myös myöhemmässä lausunnossaan tasa-arvovaltuutettu on kiinnittänyt huomiota palkkausjärjestelmän muutoksiin. Siivouspäällikkönä toiminut nainen katsoi tulleen syrjityksi palkan suhteen verrattuna käytännössä samanarvoista työtä tekeviin miehiin, sähköistysvastaavaan ja LVI-tekniikkoon. Valtuutettu toteaa lausunnossaan, että palkkausjärjestelmän muutos voidaan tietysti edellytyksin huomioida tasa-arvolain mukaisena hyväksyttävänä seikkana siirtymävaiheen aikana, jonka kuluessa työnantajan on poistettava palkkaerot. Valtuutettu korostaa kuitenkin kohtuullista siirtymäaikaa, jollainen ei ollut kyseisen tapauksen usean vuoden aika.<sup>268</sup> Käytännössä valtuutetun arviolla siirtymäajasta voi olla suurta merkitystä vastaisuudessa, kun työnantajat ja -tekijät arvioivat vastaavissa tilanteissa palkkojen tasa-arvoa.

#### 4.4 Prosessin oltava syrjimätön

Myös itse arviointiprosessin tulee olla tasa-arvoinen ja syrjimätön. Syrjivässä työnluokitusjärjestelmässä ei välttämättä painoteta tietynlaisia naisten työtehtäville ominaisia osatekijöitä samalla tavalla kuin miesten töissä tyypillisiä osatekijöitä<sup>269</sup>. Työn vaativuuden arviointimenetelmän pitääkin taata se, että samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka työntekijän sukupuolesta riippumatta. Arviointijärjestelmän vaativuustekijöiden tulee olla etukäteen määriteltäviä, ja työn kokonaisvaativuus tulee jakaa itsenäisiin vaativuustekijöihin. Naisten ja miesten töille ominaiset vaativuustekijät on otettava tasapuolisesti huomioon eikä työn rasittavuutta tai

<sup>267</sup> Dnro 3/53/99, 29.11.1999.

<sup>268</sup> Dnro 6/53/02, 16.12.2005; myös lausunto Dnro 4/53/04 (31.1.2006), jossa valtuutettu toteaa, että palkkausjärjestelmän muutos voi olla hyväksyttävä syy palkkaeroille kohtuullisen siirtymävaiheen ajan. Kyseisessä tapauksessa oli kuitenkin kyse siitä, että palkkaero oli ollut ilmeinen jo silloin, kun palkattiin miestyöntekijä korkeammalla palkalla kuin vähintään yhtä vaativaa työtä tekevä naistryöntekijä.

<sup>269</sup> Bruun & Koskinen 1997, s. 122.

raskautta arvioitaessa saa käyttää toista sukupuolta suosivaa menetelmää. Arviointijärjestelmän on myös oltava avoin.<sup>270</sup>

Aiemmin on huomautettu, että naisvaltaisten alojen töissä tyypilliset vaativuustekijät on huomioitu järjestelmissä huonosti.<sup>271</sup> Perusteettomat palkkaerot ovatkin harvoin suoran sukupuolisyrynnän tulosta. Pikemminkin ne kehittyvät useimmiten työpaikkojen sukupuolittuneissa käytännöissä esimerkiksi sen kautta, että miehille tyypillisiä osaamis- ja vaatimusalueita arvostetaan enemmän. Siten ne tuottavat työn vaativuuden arvioinnissa korkeammat pisteet ja paremman palkan.<sup>272</sup> Tasa-arvonäkökulmasta työn vaativuuden arvioinnin ajatuksena on juuri se, että naisten asema palkkauksessa paranee, kun töiden arvioinnin yhteydessä palkkauksesta poistuu naisvaltaisten töiden aliarvostus.<sup>273</sup> Palkkausjärjestelmien kehittämiseen tulisi vaikuttaa siten, että naisvaltaisten alojen tehtävien vaativuus saa palkkausjärjestelmissä asianmukaisen merkityksen.<sup>274</sup> Se vaatii kuitenkin usein uudenlaisen arviointijärjestelmän, jossa kiinnitetään erityistä huomiota siihen, ettei vaativuustekijöitä arvioida totutulla tavalla, vaan pohditaan niiden todellista arvoa. Tulee myös luoda samat asteikot kaikenlaisille töille eikä tyytyä pitämään esimerkiksi naisvaltaisten ja miesvaltaisten alojen asteikkoja erillään. Silloin niitä ei edes pyritä vertailemaan keskenään – saati että yksittäinen työntekijä kykenisi tekemään niin. Samalla naisvaltaisten alojen palkat pidetään omassa kategoriassaan, jossa keskitytään pelkästään kategorian sisäiseen yhdenvertaisuuteen palkkauksessa. Näin unohdetaan kokonaisuus ja syrjimättömyys kaikenlaisten töiden palkkauksessa.

Yhtäläiset mahdollisuudet edellyttävätkin, ettei sukupuoli vaikuta työkohtaiseen palkkaan ja että kummankin sukupuolen mahdollisuudet päästä omien taitojensa ja kykyjensä mukaisesti erilaisiin tarjolla oleviin töihin ovat tosiasiallisesti yhtäläiset<sup>275</sup>. Yhteiskunnan arvojärjestys muokkaa palkkausjärjestelmiä palkitsemaan tietynlaisia ominaisuuksia. Töiden luokittelu, vertailu ja arviointi ovat monella tapaa sidoksissa arvoihin ja arvostuksiin. Naisille ja miehille tyypillisiä töitä onkin arvostettu eri tavoin, ja miesten töiden ilmaisemia arvoja on katsottu arvostetun enemmän kuin arvoja, joita naisten tyypillisesti tekemät työt ilmaisevat.<sup>276</sup> Arvostukset ovat syvälle juurtuneita ja hitaasti muuttuvia, ja siksi voikin olla ongelmallista purkaa arvostusepätasapainoa.

<sup>270</sup> Nieminen 2005, s. 115–116.

<sup>271</sup> Työn vaativuuden arvioinnin kehittäminen 1994, s. 80.

<sup>272</sup> Saari 2012, s. 208.

<sup>273</sup> Lahti ym. 2006, s. 75.

<sup>274</sup> TyVM 3/2005 vp., s. 6.

<sup>275</sup> Nummijärvi 2004, s. 168.

<sup>276</sup> Nummijärvi 2004, s. 182.

Samapalkkaisuustavoite ei edellytä kannanottoa siihen, miksi naiset ja miehet tekevät sukupuolisisidonnaisia ammatinvalintoja<sup>277</sup>. Sen sijaan palkkasyrjintää itsessään, ”puhtaana”, pyritään estämään, valitsivat naiset ja miehet tehtäväkseen mitä töitä tahansa. Tasa-arvolain eräänä olennaisena tarkoituksena on vähentää ja poistaa palkkasyrjintä kaikilta aloilta.

Lisäksi mikäli tulospalkkaukseen olisi yhtenevät kriteerit kaikenlaisilla työntekijöillä ja lisien ja bonusten jakamiseen olisi selkeät ja yhdenmukaiset kriteerit, naisvaltaiset alat jäisivät vähemmän niiden ulkopuolelle. On helppo todeta, että koko järjestelmä on turha tai jopa haitallinen, jos sen perusteet on laadittu syrjivästi: silloinhan palkkaus tulee aina olemaan syrjivää. Jos siis töiden vertailussa lähtökohtana pidetään alalla sovittuja töiden luokittelua koskevia normeja, on samalla huomioitava, ovatko itse normit syrjimättömiä vai vaikuttavatko ne toista sukupuolta syrjivästi<sup>278</sup>.

Palkkausjärjestelmien laatimiseen liittyy paljon haasteita. Kuten *Nummijärvi* toteaa, jos uudet palkkausjärjestelmät rakennetaan niin, että vaativuusarvioinnin työt rajataan hyvin kapeasti, jopa saman hinnoitteluryhmän töihin, tällöin ei toteudu potentiaali, joka samapalkkaisuusperiaatteen sisältyy ja vanhat palkkasuhteet vain legitimoidaan. Nummijärvi linjaakin, että samapalkkaisuuden edistämiseksi keskeistä on, että palkkausjärjestelmiä koskevat perusratkaisut tehdään niin, että ne tukevat samapalkkaisuustavoitetta. Muuten ei välttämättä saada aikaan merkittäviä tuloksia samapalkkaisuuden edistämiseksi.<sup>279</sup> Tulisi keskittyä siihen, etteivät vanhat asenteet, uskomukset ja väitteet eri sukupuolten osaamisalueista, taidoista ja heikkouksista vaikuta töiden arviointikriteereihin. Käytännössä prosessi on pitkä ja arvot syvälle juurtuneita, mutta arviointijärjestelmät ja tietoisuuden lisääminen syrjimättömästä palkkauksesta ja töiden vertailusta tarjoavat oikeanlaisen suunnan tasa-arvolain samapalkkaisuustavoitteen toteuttamiseksi.

---

<sup>277</sup> *Nummijärvi* 2004, s. 177.

<sup>278</sup> *Nummijärvi* 2004, s. 181.

<sup>279</sup> *Nummijärvi Oikeus* 2006, s. 435.

## 5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kun arvioidaan, ovatko työt keskenään samoja tai samanarvoisia, vertailussa keskeisenä tekijänä on töiden vaativuuden arviointi. Vaikka kansallisessa tai EU-oikeudessa vaativuuden arviointia ei edellytetä keinona samapalkkaisuuteen, sillä voidaan saavuttaa hyvät lopputulokset ja sitä suositellaan toteutettavaksi. Kun töiden vaativuustekijät eritellään ja kirjataan ylös vaativuuden arviointiprosessin aikana, työntekijöille on selvää, miksi he saavat tietyntasoisista palkkaa ja kuinka kaikkien työpaikan työntekijöiden palkat määräytyvät. Töiden samanarvoisuutta arvioidaan nimenaan saman työnantajan alaisten kesken, ja ennalta laadittu ja avoin palkkojen arviointijärjestelmä selkeyttää työpaikan palkkausperusteita sekä mahdollisesti ennaltaehkäisee syrjäyttäviä väitöksiä. Itse arviointiprosessin tulee toki myös olla syrjimätön, eikä siinä voida painottaa toiselle sukupuolelle tyypillisiä ominaisuuksia epätasapainoisesti. Luonnollisesti kaikkien palkanosien on oltava syrjimättömiä, eivätkä työstä suoritettavaksi korvaukseksi katsottavat luontaisedut tai muut lahjat voi myöskään olla syrjivästi jaettavia. Arviointijärjestelmän on hyvä olla avoin, jotta kaikki työntekijät voivat suhteuttaa oman palkkansa muiden työntekijöiden palkkoihin. Vaikka työnantaja työllistäisi hyvinkin erilaisten alojen työntekijöitä, töiden vaativuuden keskinäinen vertailu on mahdollista, mikäli sitä varten on luotu kattavat ja oikeudenmukaiset mittarit.

Työn arvioinnissa tulee keskittyä työn todelliseen sisältöön ja olosuhteisiin eikä siihen, mitä työn nimikkeestä tai työ- tai virkaehtosopimuksesta löytyy. Tulee huomioida työtehtävien luonne, työhön sisältyvä vastuu, työn rasittavuus, työn vaatima osaaminen ja mahdollisesti työn menestykselliseen hoitamiseen vaadittava koulutus sekä muun muassa työn vaatimat yhteistyötaidot. Lisäksi työolosuhteet vaikuttavat palkkauksen määräytymiseen. Lyhyesti todettuna samapalkkaisuusperiaatteen toteutuminen vaatii sen, että arvioidaan työn todellista sisältöä ja arvioidaan sen vaativuustekijät objektiivisesti ja ennakkoluulottomasti. Kun keskitytään arvioimaan itse työtä eikä sen tekijää, voidaan päästä siihen, että kaikille samanarvoista työtä tekeville tosiasias-  
assa maksetaan samaa palkkaa.

Samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka – periaate toteuttaa pitkälti mahdollisuuksien tasa-arvon periaatetta. Työkohtaisen palkan lisäksi on toki mahdollista saada palkanlisää, kuten lisää ahkeruudesta tai hyvistä tuloksista, eikä tällöin voida puhua epätasa-arvoisesta kohtelusta – kunhan lisät eivät määräydy sukupuolen perusteella. Sen sijaan yhdenvertaisuutta rikottaisiin silloin, jos paremmasta työsuorituksesta ei palkittaisi paremmin kuin huonommasta. Luokitusten

ja palkanmaksukriteerien ollessa selvät kaikki saavat samat korotukset tiettyjen edellytysten täytyessä, ja myös se toteuttaa tasa-arvoista palkkausta. Tulee kiinnittää erityistä huomiota palkanlisien ja tulospalkkauksen syrjimättömyyteen – kriteerit tulee määritellä objektiivisesti ja ennakkoluulottomasti, jotta päästään syrjimättömään ja mahdollisesti vanhat tottumukset rikkovaan palkkaukseen. Huomiota on kiinnitettävä myös palkassa näkyvään töiden arvostukseen. Naisvaltaiset alat jäävät usein tulospalkkauksen ulkopuolelle, koska katsotaan, ettei se kuulu esimerkiksi hoitotyöhön. Tällainen ajattelutapa kuitenkin jättää sukupuolten välille paitsi palkkakuilun, myös stigmatisoi entisestään naisille tyypillisten alojen arvostusvajetta ja asemaa.

Lienee selvää, ettei pelkkä lainsäädäntö riitä määrittämään samapalkkaisuusperiaatetta, eikä pelkästään sen perusteella voida olettaa maksettavan samaa palkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä. Tarvitaan käytännön toimijoita, jotka vaikuttavat todellisiin palkkaratkaisuihin. Jotta kyseiset toimijat tietäisivät toimintatapoja, tarvitaan lain tulkitsijoita ja aktiivisia tiedottajia, kuten tasa-arvovaltuutettu, jotta ymmärrys samapalkkatavoitteesta tavoittaa toimijat. Lainsäädäntö on kuitenkin tarpeellinen tekijä tasa-arvon toteutumisen kannalta, koska se määrittää kaikille yhteiset tavoitteet ja vaatimukset, vaikkei tarjoakaan niitten toteuttamiseen toimintatapaohjeita.

Vaikka on toivottavaa, ettei tuomioistuinten tarvitse tulevaisuudessa käsitellä palkkasyrjintäkanteita, on realistista todeta, ettei samapalkkaisuusperiaate tule lähivuosien aikana äkillisesti toteutumaan kaikkialla työelämässä. Tarve mahdollisuudelle tuomioistuinkäsittelyyn säilyy vastakin. Toivottavaa on, että pehmeämmät neuvottelu- ja tiedotuskeinot tuovat toivotun lopputuloksen samapalkkaisuudessa, mutta on olennaisen tärkeää, että lainkohdan määrittelyyn on saatavissa viimekätistä ja virallista apua. Yksittäisen työntekijän voi olla hyvin vaikea nostaa palkkasyrjintäkannetta työnantajaansa kohtaan – varsinkin jos hän vielä työskentelee samalla työnantajalla.

EUTI jättää syrjinnän kriteerien määrittämisen kansallisille tuomioistuimille. EU-oikeus ohjaa kuitenkin kansallisen oikeuslaitoksemme toimintaa ratkaisuillaan. Unionin tuomioistuinten ratkaisut selventävät, miten unionin oikeussääntöjä tulee tulkita, ja usein niissä annetaankin tärkeitä oikeusohjeita. EU-oikeutta ei suinkaan voida ohittaa pohdittaessa samapalkkaisuuslainsäädännön soveltamista, vaan pikemminkin se on muokkaamassa ja rakentamassa laintulkintaa hyvin voimakkaana tekijänä. Lisäksi EUTI:n kannanotoista on nähtävissä, että unioni haluaa antaa palkkasyrjintäasioihin selkeitä ja tarkkoja tulkintaohjeita. Ratkaisut tuntuvat myös olevan suosittuimpia syrjittyjä työntekijöitä kohtaan kuin Suomen korkeimman oikeuden ratkaisut. Toki kyse lienee osittain myös siitä, että työntekijät vievät juttunsa käsiteltäväksi EU-tuomioistuihin vain, jos todella katsovat olevansa syrjittyjä, koska prosessi on pitkä ja todennäköisesti

hankaloittaa työntekijän elämää ja etenkin työntekoa. Tuomioistuimen ratkaisutkin ovat sen takia luonnollisesti useammin työntekijälle myönteisiä. Olisi kiintoisaa, jos esimerkiksi jostain korkeimman oikeuden hylkäämästä syrjintäkanteesta nostettaisiin kanne EU-tuomioistuimeen. Siinä tapauksessa tuomioistuinten tulkintalinjojen mahdollisia – ellei jopa todennäköisiä – eroja voitaisiin tarkkailla selkeästi.

Palkkaeroja arvioitaessa tulisi kiinnittää erityishuomiota arvostusten perusteisiin ja pohtia niin sanotusti puhtaalta pöydältä ja alusta alkaen eri töiden sisältöä ja vaativuutta. On huomioitava vain juuri tietyn työn kannalta olennaiset tekijät. Lainsäädännön tulisi auttaa tehtävässä tarjoamalla toiminnalle selkeät kriteerit. Nykyinen tasa-arvolaki on melko avoin ja jättää paljon tulkinnan varaa. Tätä aukkoa voivat paikata esimerkiksi tasa-arvoviranomaiset ja tuomioistuimet, joiden tulisi selkeyttää samapalkkaisuuden tulkintaa. Erityisesti korkeimman oikeuden ylimpänä lain soveltajana tulisi ottaa selkeästi ja tasa-arvolain hengen mukaisesti kantaa palkkasyrjintään. Kun tietoa syrjimättömistä ja toimivista työn vaativuuden arvointimenetelmistä jaetaan työnantajille ja kun lainvalvojien kannanotot palkkasyrjintään ja saman tai samanarvoisen työn arviointiin ovat selkeät, yhtenevät ja tasa-arvolain tarkoituksen mukaiset, palkkatasa-arvon saavuttaminen on hyvinkin mahdollista.